



PRINCIPI IN MATERIA DI DIVERSITY & INCLUSION

Struttura Responsabile del documento:
Diversity & Inclusion

Destinatari:
Gruppo Intesa Sanpaolo

Percorso:
ARCO – Documenti di Governance – Principi Generali di Governo

Decorrenza: ottobre 2020

INDICE

PREMESSA.....	3
OBIETTIVO DELLA POLITICA DI INCLUSIONE	3
AMBITO APPLICAZIONE	3
PRINCIPI DI DIVERSITY & INCLUSION	4
COMPORAMENTI	5
Comportamenti generali attesi da parte di ognuno.....	5
Comportamenti manageriali attesi	5
IMPEGNI SULL’EQUITÀ DI GENERE	6
GOVERNO IN MATERIA DI DIVERSITY & INCLUSION.....	7
Chief Operating Officer.....	7
Responsabile Diversity & Inclusion.....	7
Cabina di Regia D&I	8
MONITORAGGIO	8
SEGNALAZIONI	9
DEFINIZIONI	10

PREMESSA

Intesa Sanpaolo ha deciso di dotarsi di Principi in materia di Diversity & Inclusion (di seguito “Principi D&I” o anche solo “Principi”) per chiarire e rendere più concreto il proprio impegno ad attuare e diffondere, all’interno e all’esterno del Gruppo, una politica a favore dell’inclusione di tutte le forme di diversità (genere, identità e/o espressione di genere, orientamento affettivo-sessuale, stato civile e situazione familiare, età, etnia, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizione socioeconomica, nazionalità, lingua, background culturale, condizioni fisiche e psichiche o qualsiasi altra caratteristica della persona anche legata alla manifestazione del proprio pensiero), in coerenza con i principi espressi nel Codice Etico e nel Codice Interno di Comportamento di Gruppo.

OBIETTIVO DELLA POLITICA DI INCLUSIONE

L’obiettivo della politica di inclusione è quello di creare un ambiente di lavoro caratterizzato da pluralità, rispettoso e armonioso, che sappia generare valore dal confronto tra persone con caratteristiche e opinioni differenti, in cui ciascuno si senta libero di esprimersi in modo autentico e che consenta di riconoscere e valorizzare il talento di ognuno, dando a ciascuno le medesime opportunità di crescita professionale e dinamica retributiva.

Tale obiettivo:

- è ritenuto un dovere etico verso i propri dipendenti e tutti gli stakeholder e più in generale è inteso come forma di responsabilità sociale verso le comunità dove Intesa Sanpaolo opera;
- è una priorità di business e di sostenibilità in quanto riconosce che l’integrazione di idee e approcci differenti e la valorizzazione delle competenze disponibili siano una condizione per cogliere appieno le evoluzioni del contesto, stimolare soluzioni innovative, creare processi decisionali più efficaci e più consapevoli dei rischi;
- valorizza la brand reputation aziendale favorendo la retention e la motivazione delle persone nonché l’attrattività sul mercato del lavoro verso i migliori talenti;
- massimizza la creazione di valore per tutti gli stakeholder.

AMBITO APPLICAZIONE

I Principi sanciti nel presente documento sono adottati da Intesa Sanpaolo anche in qualità di Capogruppo e sono approvati dal relativo Consiglio di Amministrazione.

I Principi D&I si applicano a tutto il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo nell’espressione delle proprie attività con interlocutori interni ed esterni e ai componenti degli Organi sociali di amministrazione e controllo¹.

¹ Per quanto riguarda i componenti degli organi sociali viene assicurata piena applicazione delle regole sull’equilibrio della composizione dei diversi organi sociali delle società del Gruppo, al fine di salvaguardare i requisiti di diversità, ivi inclusa la diversità di genere, tenendo conto delle caratteristiche e specificità delle medesime società

Gli agenti/consulenti finanziari non dipendenti/collaboratori e i fornitori si impegnano al rispetto dei valori e principi qui espressi prendendo conoscenza di una apposita informativa a loro dedicata.

Il Gruppo Intesa Sanpaolo si adopererà inoltre per supportare e promuovere l'adozione di valori e principi D&I da parte dei suoi clienti – in modo particolare della clientela Imprese e Corporate – nel contesto delle proprie policy ESG.

Le Banche e Società del Gruppo sono tenute a recepire le disposizioni previste nei presenti Principi, adeguandoli al proprio contesto di riferimento e, in caso di Banche/Società Estere alle specificità delle normative locali, concordandoli con la struttura Diversity & Inclusion di Capogruppo, sottoponendoli al normale iter di approvazione e curandone l'aggiornamento. Per quanto attiene le Filiali Estere di Intesa Sanpaolo, l'eventuale adeguamento alle esigenze regolamentari locali è a cura della funzione HR della Filiale HUB, con il coinvolgimento della struttura Diversity & Inclusion di Capogruppo che valuta l'esigenza, verifica la coerenza e valida l'adattamento del documento.

PRINCIPI DI DIVERSITY & INCLUSION

I Principi sanciti nel presente documento ispirano l'operatività aziendale e il Gruppo implementa gli opportuni presidi e le iniziative per garantirne l'effettiva applicazione.

I Principi cardine alla base della Politica di Inclusione di ISP sono:

- Rispetto di tutte le persone nell'espressione delle loro identità e diversità
- Valorizzazione dei talenti di ciascuno
- Meritocrazia
- Pari opportunità

In coerenza con questi Principi, Intesa Sanpaolo si impegna a:

- creare un ambiente caratterizzato da pluralità e multiculturalità;
- instaurare un clima aziendale basato sulla fiducia in modo da dare voce a tutte le persone permettendo loro di manifestare la propria autenticità senza il timore di essere giudicate/derise/penalizzate;
- riconoscere e valorizzare il talento di ogni persona assicurando che le decisioni gestionali vengano guidate in maniera trasparente dai principi della meritocrazia e delle pari opportunità;
- utilizzare e promuovere un linguaggio, uno stile di comunicazione e modalità di organizzazione del lavoro che siano rispettosi e inclusivi nei confronti di tutte le persone;
- promuovere nei confronti di tutti i colleghi l'accessibilità dei luoghi fisici, delle comunicazioni, delle informazioni aziendali e delle attività formative anche attraverso la disponibilità di attrezzature/applicativi per mettere tutti nelle condizioni di esprimere al meglio il proprio contributo, considerando eventuali condizioni di disabilità delle persone e garantendo nei diversi contesti geografici un approccio responsabile improntato al miglioramento continuo;

- contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere, identità e/o espressione di genere, orientamento affettivo-sessuale, stato civile e situazione familiare, età, etnia, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizione socioeconomica, nazionalità, lingua, background culturale, condizioni fisiche e psichiche o qualsiasi altra caratteristica della persona anche legata alla manifestazione del proprio pensiero;
- contrastare ogni forma di molestia, persecuzione, offesa e condotta inappropriata;
- diffondere il valore dell'inclusione all'interno e all'esterno del Gruppo nel contesto socioeconomico e nei territori in cui opera.

Intesa Sanpaolo adoterà politiche attive e iniziative per la piena attuazione dei Principi e degli impegni sopra elencati.

COMPORAMENTI

Comportamenti generali attesi da parte di ognuno

Intesa Sanpaolo richiede l'adozione di comportamenti, linguaggi e modalità di organizzazione del lavoro coerenti con quanto stabilito dal presente documento al fine di garantire un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, improntato al reciproco rispetto e al riconoscimento dell'identità e del valore di ciascuno. Tale principio si applica anche in occasione di eventi sociali, viaggi di lavoro, training e momenti che avvengono fuori dai consueti luoghi di lavoro ma che si riferiscono ad attività correlate all'ambito professionale.

Non sono consentiti comportamenti che vadano a offendere, prevaricare e ledere la dignità umana. Rientrano in queste categorie i comportamenti di discriminazione, molestia, molestia sessuale, bullismo, mobbing, diffamazione ricondotti a tematiche di diversità. Tra i comportamenti non consentiti rientrano inoltre i comportamenti di intolleranza e odio nei confronti delle persone LGBT (cfr. Definizioni).

Comportamenti manageriali attesi

Intesa Sanpaolo richiede ai propri Responsabili di adottare comportamenti, linguaggi e modalità di organizzazione del lavoro inclusivi, non discriminatori, che facilitino la collaborazione e il confronto tra persone con punti di vista e approcci diversi al fine di generare un clima di fiducia e ingaggio e favorire l'impegno e la spinta all'innovazione.

Ciascun Responsabile dovrà agire nella consapevolezza del suo ruolo di Role Model e di figura che rappresenta e interpreta lo stile manageriale distintivo dell'azienda nei confronti dei collaboratori e della comunità esterna (clienti, fornitori, altri stakeholder).

In particolare, ciascun Responsabile dovrà porre specifica attenzione a:

- valutare e premiare i collaboratori esclusivamente in base al merito;
- offrire opportunità di crescita e sviluppo in base al merito e al potenziale e senza nessuna discriminazione;
- richiedere ai propri collaboratori di adottare comportamenti e linguaggi inclusivi e rispettosi delle diversità e dell'identità di ciascuno;

- ascoltare i collaboratori, in particolare se esprimono difficoltà derivanti da condizioni di salute, disabilità temporanea o permanente e favorire la ricerca degli opportuni accorgimenti per ripristinare eque opportunità;
- organizzare le attività ponendo attenzione agli orari di lavoro di ciascuno, in particolare per quanto riguarda la pianificazione di riunioni a carattere più strategico/organizzativo con impatto su tutto il team;
- favorire lo svolgimento della prestazione in modalità smart working laddove è consentito dal tipo di lavoro ed entro i limiti stabiliti dalla normativa applicabile, valorizzando il raggiungimento dei risultati e non la presenza fisica;
- rispettare il diritto alla disconnessione dei propri collaboratori.

IMPEGNI SULL'EQUITÀ DI GENERE

Intesa Sanpaolo vuole assicurare equità di genere nei processi HR e nella gestione delle persone attraverso un dialogo costante con ciascuna struttura nel rispetto e nella piena valorizzazione dei quattro principi cardine alla base della Politica di Inclusione (rispetto di tutte le persone nell'espressione delle loro identità e diversità, valorizzazione dei talenti di ciascuno, meritocrazia e pari opportunità). Questo al fine di rispettare i seguenti impegni:

- **le assunzioni annuali del Gruppo dovranno essere equilibrate per genere**

Tale impegno riguarda il perimetro complessivo delle assunzioni a tempo determinato e indeterminato, incluse quelle con contratto di "lavoro misto" e l'accesso agli stage extracurricolari. Non rientrano i contratti con gli Agenti/Consulenti Finanziari non dipendenti/ Collaboratori.

Ogni Divisione/Area di Governo/Banca o Società estera terrà conto del principio di equità di genere nelle proprie assunzioni impegnandosi a migliorare l'equilibrio di genere del proprio organico. I parametri di riferimento per le Divisioni/Aree di Governo/Banche o Società estere sono oggetto di comunicazione e revisione periodica da parte del Responsabile dell'Area di Governo Chief Operating Officer anche in funzione del contesto di riferimento.

Le assunzioni annuali dovranno inoltre valorizzare ogni dimensione della diversità e considerare gli elementi di multiculturalità, intesa come espressione delle specificità sociali e territoriali dei contesti nazionali in cui il Gruppo opera e come attenzione, in base alla tipologia della ricerca, all'esperienza formativa e/o lavorativa internazionale dei candidati.

- **i bacini di candidati per prima nomina in ruoli manageriali sul totale annuale dovranno essere equilibrati per genere**

Per bacini di candidati si intendono le persone che annualmente vengono avviate all'assessment per accesso a prima posizione manageriale (ruoli con banding di "Manager", "Senior Manager", "Direttori di Filiale" o altri ruoli manageriali di società del Gruppo senza banding). Ogni Divisione/Area di Governo/Banca o Società estera terrà conto del principio di equità di genere nelle proprie proposte di candidati per assessment manageriale. I parametri di riferimento per le Divisioni/Aree di Governo/Banche o Società estere sono oggetto di comunicazione e revisione periodica da parte del Responsabile dell'Area di Governo Chief Operating Officer anche in funzione del contesto di riferimento.

- **i bacini di candidati alla dirigenza sul totale annuale dovranno essere equilibrati per genere**

Per bacino di candidati si intende la somma di tutte le proposte espresse dalle Aree di Governo/Divisioni su base annuale. Ogni Divisione/Area di Governo terrà conto del principio di equità di genere nelle proprie proposte di candidati alla dirigenza. I parametri di riferimento per le Divisioni/Aree di Governo sono oggetto di comunicazione e revisione periodica da parte del Responsabile dell'Area di Governo Chief Operating Officer anche in funzione del contesto di riferimento.

- **i bacini di candidati per i ruoli di Top Management (Chief ed Executive Director) dovranno prevedere almeno una candidatura del genere meno rappresentato per ogni posizione**

L'impegno descritto verrà assolto tramite un percorso per la preparazione delle candidature interne, diverse per genere, a ricoprire tali ruoli. Qualora non vi siano profili interni, anche in altre strutture di appartenenza, che soddisfino il requisito di almeno un candidato per il genere meno rappresentato, verrà valutata l'opportunità di ricorrere a candidature esterne.

Intesa Sanpaolo persegue inoltre una **politica retributiva neutrale rispetto al genere**, basata sulla parità di retribuzione tra lavoratori di genere maschile e femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Indicatori specifici, suddivisi per genere, sono pubblicati annualmente sulla Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria.

GOVERNO IN MATERIA DI DIVERSITY & INCLUSION

Chief Operating Officer

Il Chief Operating Officer, per la piena realizzazione dei Principi D&I, individua gli obiettivi da raggiungere e la strategia definendo di volta in volta le diverse modalità attuative e verifica che l'impegno delle singole strutture del Gruppo sia adeguato e coerente ai presenti Principi.

Il Chief Operating Officer adegua e comunica periodicamente i parametri di riferimento relativi agli "Impegni sull'equità di genere" per le Divisioni/Aree di Governo/Banche o Società estere.

Il Chief Operating Officer relaziona annualmente il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo sui risultati raggiunti.

Responsabile Diversity & Inclusion

Il Responsabile Diversity & Inclusion ha il compito di proporre obiettivi e indirizzi D&I al Chief Operating Officer, promuoverne l'attuazione attraverso progetti e piani di lavoro relativi a Divisioni/Aree di Governo/Banche o Società estere, provvedere al monitoraggio dei progressi del Gruppo in ambito D&I.

Agisce inoltre come ambasciatore sia verso l'interno sia verso l'esterno per promuovere i benefici della diversità e inclusione.

Cabina di Regia D&I

La Cabina di Regia D&I, composta dal Chief Operating Officer, dal Responsabile Diversity & Inclusion, dal Responsabile della Direzione People Management and HR Transformation, dai Responsabili HR delle Divisioni e dal Responsabile della Direzione Strategic Support in quanto Co-Chairman della Cabina di Regia ESG, ha il compito di analizzare le risultanze del monitoraggio periodico sugli impegni di cui al capitolo “*Impegni sull’equità di genere*” e di impostare eventuali azioni correttive.

Si prevede anche la partecipazione su invito di ulteriori strutture sulla base di necessità di approfondimento specifico o a fronte di evidenze emerse dal monitoraggio.

MONITORAGGIO

Per assicurare un allineamento tra quanto si realizza concretamente e questi Principi, nonché per verificare l’efficacia delle azioni intraprese, vengono costantemente raccolti e monitorati alcuni indicatori significativi.

Questi indicatori sono sia di natura quantitativa e misurabile sia di natura qualitativa provenienti da Survey di clima o attività di ascolto di vario genere.

I principali indicatori quantitativi oggetto di raccolta e monitoraggio sono:

1. indicatori sull’equilibrio di genere (negli organici, nei diversi flussi di entrata/uscita, nei bacini per prima nomina a responsabile e nei bacini per promozione a dirigente, nella mobilità tra strutture, nell’accesso a progetti di sviluppo e formazione, ecc);
2. indicatori sulle generazioni (presenza di persone appartenenti a età e generazioni diverse);
3. indicatori su pay gap (differenza retributiva uomo/donna calcolata secondo standard internazionali).

Il monitoraggio avviene ai vari livelli organizzativi e può comprendere tutte le elaborazioni via via necessarie al fine di disporre di una rappresentazione fedele e completa della situazione e/o per avviare interventi specifici.

Il monitoraggio avente ad oggetto il capitolo “*Impegni sull’equità di genere*” viene svolto con frequenza trimestrale ed è sottoposto alla Cabina di Regia per la condivisione dello stato di avanzamento e per l’impostazione di eventuali iniziative correttive.

SEGNALAZIONI

I comportamenti, il linguaggio ed in generale l'inosservanza dei Principi hanno impatti sul clima generale dell'ambiente di lavoro e quindi sulla motivazione, la fiducia, il morale e la salute delle persone con conseguenze sulle prestazioni lavorative e sulla reputazione del Gruppo.

Per questo i comportamenti inappropriati devono essere segnalati avendo consapevolezza che il Gruppo protegge e sostiene eventuali vittime e/o testimoni.

I canali di segnalazione sono:

- invio di una mail alla casella di posta elettronica codice.etico@intesasanpaolo.com
- inoltro a mezzo posta all'indirizzo: Intesa Sanpaolo - Codice Etico, Piazza S. Carlo, 156 - 10121 Torino (TO)

Intesa Sanpaolo garantisce chi effettua segnalazioni da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge.

Per quanto riguarda il processo di segnalazione, esso è già disciplinato dalla Guida Operativa – Segnalazioni inosservanze Codice Etico.

I comportamenti non consentiti elencati al paragrafo *Comportamenti – Comportamenti generali attesi da parte di ognuno* costituiscono violazione al Codice Interno di Comportamento. A fronte di inosservanze, Intesa Sanpaolo adotterà i conseguenti provvedimenti.

Qualora i comportamenti agiti in difformità dai Principi non costituiscano violazione di specifiche normative di legge, contrattuali o regolamentari o del Codice Interno di Comportamento, Intesa Sanpaolo adotterà provvedimenti ispirati a un approccio costruttivo per rafforzare la sensibilità e l'attenzione dei singoli al rispetto dei valori e dei principi qui affermati, anche tramite iniziative di ascolto, confronto e formazione.

DEFINIZIONI

Bullismo: comportamenti costanti e ripetitivi di arroganza e prepotenza, prevaricazione, emarginazione, esclusione di una o più persone, agiti da un solo soggetto eventualmente con la connivenza o complicità di altri oppure agiti da un gruppo;

Definizione da letteratura

Diffamazione: comunicazione a più persone volta a offendere la reputazione altrui anche attribuendo un fatto determinato;

Definizione da art. 595 c.p.

Discriminazione: la discriminazione può essere diretta o indiretta.

Per **discriminazione diretta** si intende quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga per motivi di genere, identità e/o espressione di genere, orientamento affettivo-sessuale, stato civile e situazione familiare, età, etnia, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizione socioeconomica, nazionalità, lingua, background culturale, condizioni fisiche e psichiche o qualsiasi altra caratteristica della persona anche legata alla manifestazione del proprio pensiero.

Per **discriminazione indiretta** si intende quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere una persona in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre a fronte di una caratteristica personale (di cui alla lista sopra).

Definizione da combinato disposto degli articoli 2 D.Lgs 215/03 (Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica) e art. 2 D.Lgs 216/03 ("Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"), nonché art. 26 Codice Pari Opportunità

Diversity: la diversità consiste nella presenza nell'organizzazione di persone con diverse caratteristiche dal punto di vista di genere, identità e/o espressione di genere, orientamento affettivo-sessuale, stato civile e situazione familiare, età, etnia, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizione socioeconomica, nazionalità, lingua, background culturale, condizioni fisiche e psichiche o qualsiasi altra caratteristica della persona anche legata alla manifestazione del proprio pensiero. Tali caratteristiche sono espressione dell'unicità di ogni persona e del suo essere portatrice di un valore unico in ambito sociale e professionale.

Definizione da letteratura

Inclusion: l'inclusione consiste nell'accogliere, accettare e valorizzare ogni persona con tutte le sue diversità esprimendo rispetto per ciò che è e riconoscendo il valore dei suoi contributi. L'inclusione consente alle persone di sentirsi parte integrante della realtà in cui operano e poter contribuire con efficacia al suo successo.

Definizione da letteratura

LGBT: acronimo di origine anglosassone che comprende le parole lesbica, gay, bisessuale e transgender/transessuale. A volte lo si trova declinato con l'aggiunta di alcune lettere oppure del segno + per indicare ulteriori espressioni di identità di genere e di orientamento affettivo-sessuale. Nel presente documento si è scelta la formula LGBT, riferendosi comunque a qualsiasi tipo di identità

e orientamento affettivo e sessuale. L'acronimo LGBT trova consenso a livello internazionale ed italiano ed è utilizzato dalle organizzazioni della società civile e nel lessico delle istituzioni europee

Definizione da letteratura

Mobbing: indica un comportamento sistematico e protratto nel tempo tenuto nell'ambiente di lavoro che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione e di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità;

Definizione da Cass. 22393/2012

Molestia:

Comportamento indesiderato, espresso in forma fisica, verbale o non verbale tale da violare la dignità di una persona, arrecare disagio e/o creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Rientrano nella definizione di molestia anche azioni o comportamenti indesiderati posti in essere per motivi di genere, razza, origine etnica, nazionalità, età, disabilità, religione, orientamento sessuale, identità o espressione di genere.

Definizione da combinato disposto degli articoli 2 D.Lgs 215/03 (Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica) e art. 2 D.Lgs 216/03 ("Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"), nonché art. 26 Codice Pari Opportunità

Molestia sessuale: comportamenti indesiderati a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Si considerano molestie sessuali sia i comportamenti fisici, verbali o allusioni.

Definizione da art. 26 comma Codice Pari Opportunità