



Global Policy

Diversity, Equity & Inclusion

FB 060_2024

**Funzione
Approvante**
**Funzione
Proponente**

Consiglio di Amministrazione

Chief People Officer

Data Dicembre 2024

Indice

1	PREMESSA	3
1.1	Scopo	3
1.2	Contesto normativo esterno di riferimento	4
1.3	Glossario, Definizioni e Acronimi	4
2	STRATEGIA SU DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE	5
2.1	Assunzione, nomine e promozioni	7
2.2	Formazione e sviluppo professionale	7
2.3	Remunerazione	8
2.4	Work-life Balance	8

1 PREMESSA

FinecoBank S.p.A., in qualità di Capogruppo - in conformità alle leggi e regolamenti vigenti¹ ed in coerenza con il sistema di coordinamento manageriale di gruppo definito dalle Group Managerial Golden Rules - emette linee guida, nell'interesse della stabilità del Gruppo, allo scopo di esercitare compiutamente il proprio ruolo di gestione e coordinamento.

Il presente documento integra la normativa di Gruppo, è direttamente applicabile alla Capogruppo² ed è indirizzato alle Società del Gruppo destinatarie.

Come previsto dalla Global Policy di Gestione della Normativa di Gruppo, il presente documento sarà adottato in conformità ai requisiti e alle normative vigenti localmente; in caso di qualsiasi conflitto tra codesta Global Rule (di seguito anche GR) e la legge locale applicabile (o in caso di maggiori restrizioni), quest'ultima prevale.

Dopo l'approvazione da parte degli organi deputati di Fineco, la stessa, in qualità di Capogruppo, trasmette la GR alle Società destinatarie per l'approvazione da parte dei rispettivi Organi Societari e ne monitora la corretta e tempestiva implementazione anche avvalendosi delle sue funzioni interne di volta in volta identificate.

Le Società del Gruppo destinatarie sono pertanto tenute ad avviare tempestivamente - dopo l'opportuna valutazione ed approvazione da parte dei propri Organi competenti - le necessarie attività finalizzate alla corretta applicazione del presente documento.

Nel caso in cui la Società ritenesse:

- la presente Global Rule non applicabile, ovvero
- necessario apportare delle modifiche/deroghe alle previsioni contenute nella presente Global Rule,

ai fini della conformità con la normativa locale (se più restrittiva) o in ragione di vincoli di natura organizzativa ed operativa, la Società, ai sensi di quanto disposto dalla normativa di Gruppo vigente (Gestione della Normativa di Gruppo), dovrà formulare alla Direzione Chief People Officer di Capogruppo una richiesta di Non Binding Opinion (NBO).

1.1 Scopo

La presente Global Policy ha la finalità di rafforzare il valore dell'inclusione a tutti i livelli dell'organizzazione, garantendo che le policy, le procedure e i comportamenti agiti promuovano la diversità, l'equità e l'inclusione.

¹ Normative interne ed esterne vigenti alla data di emanazione del presente documento; successivi aggiornamenti, ove tempo per tempo applicabili.

² In caso divergenza tra le Responsabilità della Capogruppo indicate nella presente normativa e quelle riportate nel Regolamento degli Organi Aziendali, Statuto, Regolamento Interno, Poteri Delegati di FinecoBank tempo per tempo vigenti, prevalgono sempre queste ultime.

1.2 Contesto normativo esterno di riferimento

La presente Policy ribadisce l'impegno del Gruppo a rispettare e divulgare attivamente i principi di diversità, equità e inclusione anche in attuazione di standard e convenzioni a livello internazionale (a titolo esemplificativo, Principi dell'UN Global Compact).

1.3 Glossario, Definizioni e Acronimi

Parola chiave	Definizione
Capogruppo	FinecoBank S.p.A. (di seguito anche "FinecoBank", "Fineco" o "Banca")
Società del Gruppo	Società del Gruppo FinecoBank, intendendo la stessa Capogruppo FinecoBank e le sue Società controllate.
Società controllata del Gruppo	Società direttamente o indirettamente controllata da FinecoBank S.p.A. (di seguito anche "Entità controllata" o "Società controllata" o "Entità" o "Legal Entity" in breve "LE").
Gruppo	Gruppo FinecoBank, composto da FinecoBank S.p.A. e dalle Società/Legal Entities del Gruppo (di seguito anche "Gruppo Fineco" o "Gruppo FinecoBank").
Dipendenti	Ai fini della presente normativa, si intendono tutte le persone legate a FinecoBank e alle Società del Gruppo da un contratto di lavoro nonché tutti membri degli organi esecutivi, strategici e di controllo
Diversità	Le differenti caratteristiche delle persone che le rendono uniche rispetto alle altre. Le differenze possono essere basate su identità di genere, età, etnia, orientamento sessuale, abilità, background, sistemi di valori religiosi o etici e credenze politiche o qualsiasi altra caratteristica personale o professionale protetta dalla legge nella giurisdizione locale
Inclusione	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 nel fornire

	il proprio contributo, sperimentando un senso di appartenenza
Equità	Il principio per cui le politiche, i processi e le prassi vengono applicati in modo imparziale e possono condurre a risultati equi per ciascun individuo
DE&I	Acronimo per Diversità, Equità e Inclusione
Impatti	Gli effetti che l'impresa ha o potrebbe avere sull'ambiente e sulle persone, comprese le ripercussioni sui loro diritti umani, connessi alle attività proprie dell'impresa e alla catena del valore a monte e a valle, anche attraverso i suoi prodotti o servizi e i suoi rapporti commerciali ³ .
Rischi Rilevanti	Rischi legati alla sostenibilità con effetti finanziari negativi che incidono o di cui si può ragionevolmente prevedere che incidano sui flussi finanziari dell'impresa, sull'accesso ai finanziamenti o sul costo del capitale nel breve, medio o lungo periodo.
Opportunità	Le opportunità legate alla sostenibilità con effetti finanziari positivi.

2 STRATEGIA SU DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

Il Gruppo Fineco è impegnato nel sostegno dei valori della diversità, dell'equità e dell'inclusione come pilastri fondanti per l'organizzazione e per lo sviluppo sostenibile del business attraverso l'adozione di misure organizzative e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

Fineco opera secondo trasparenza ed imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'etnia, alle nazionalità, alle opinioni politiche, alla fede religiosa e a qualsiasi altra caratteristica o condizione personale, sociale o professionale. Promuove inoltre l'espressione delle persone e la valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione, nella convinzione che la diffusione di una cultura dell'inclusione a tutti i livelli dell'organizzazione rivesta un'importanza strategica. Team equilibrati e diversificati

³ Regolamento Delegato (UE) 2023/2772 della Commissione del 31 luglio 2023 che integra la direttiva 2013/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i principi di rendicontazione di sostenibilità, Tabella 2 - Definizioni dei termini usati negli ESRS.

hanno maggiori possibilità di cogliere le opportunità offerte dalle dinamiche che caratterizzano la società globale, generando così valore per i clienti, per le comunità nelle quali il Gruppo opera e per gli azionisti.

Diversità, Equità e Inclusione (DE&I) rappresentano quindi un insieme di valori fondamentali da promuovere durante tutto l'*employee journey*, dal reclutamento e onboarding, alla formazione e allo sviluppo, dalla valutazione delle prestazioni alla retribuzione e si devono basare sul rispetto della diversità, sulla valorizzazione del talento, sulla meritocrazia e sulle pari opportunità.

In coerenza con questi Principi, Fineco si impegna a:

- Creare un ambiente eterogeneo e diversificato per favorire sempre più l'arricchimento reciproco di valori, il rispetto e l'ascolto;
- Instaurare un clima aziendale basato sulla fiducia e sulla collaborazione, in modo da dar voce a tutte le persone permettendo loro di manifestare la propria autenticità senza alcun timore;
- Riconoscere e valorizzare le competenze, i meriti e i talenti di ciascuna persona assicurando che le decisioni aziendali vengano guidate dalla trasparenza e da principi di equità e meritocrazia;
- Utilizzare e promuovere un linguaggio inclusivo e accessibile che trovi applicazione anche nello stile di comunicazione e modalità di organizzazione del lavoro che siano rispettosi e inclusivi;
- Promuovere nei confronti di colleghi/e l'accessibilità dei luoghi fisici, delle comunicazioni, delle informazioni aziendali e delle attività formative;
- Diffondere il valore dell'inclusione e dell'accessibilità all'interno del Gruppo, anche attraverso attività di formazione e sensibilizzazione;
- Diffondere il valore dell'inclusione e dell'accessibilità anche all'esterno del Gruppo. In tale ambito, si impegna a promuovere i principi di diversità (tra cui la parità di genere) anche nell'ambito dell'organizzazione e partecipazione a panel, tavoli di lavoro, seminari e conferenze in particolar modo quando il tema trattato si riferisce a tematiche relative alla DE&I.

In tale contesto, il presente documento punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di principi, mission, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, inclusivo, aperto ai contributi di tutti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, di tutti gli stakeholder.

Il documento è redatto in linea con quanto già affermato dalla normativa interna attualmente vigente, quale a titolo esemplificativo il Codice Etico ai sensi del D.lgs. 231 e la Carta d'Integrità, Codice di Condotta del Gruppo e Compliance Culture che riconoscono l'importanza di un ambiente libero da ogni forma di discriminazione o molestia.

La rendicontazione di impatti, rischi e opportunità del Gruppo in relazione ai principi di diversità, equità e inclusione è parte integrante degli adempimenti a cui viene data attuazione attraverso l'informativa di sostenibilità presente all'interno della Relazione sulla gestione e redatta ai sensi della normativa tempo per tempo vigente sulla rendicontazione di sostenibilità aziendale (Corporate Sustainability Reporting Directive, di seguito CSRD)⁴.

2.1 Assunzione, nomine e promozioni

Il Gruppo Fineco si impegna a promuovere equità e pari opportunità lavorative. Infatti, le decisioni relative ad assunzioni, nomine e promozioni si basano esclusivamente sul merito e sulle competenze, senza alcun tipo di discriminazione.

Assunzioni, nomine e promozioni devono quindi assicurare che:

- sia sempre adoperato un linguaggio appropriato, inclusivo e accessibile evitando qualsiasi criterio discriminatorio e non inclusivo nelle offerte di lavoro e nell'ambito della definizione delle responsabilità lavorative;
- tutte le decisioni siano basate sul merito, garantendo procedure libere da qualsiasi pregiudizio;
- la diversità, l'equità e l'inclusione sia promossa sia nei processi di assunzione dall'esterno sia nei processi di nomina interna;
- i principi contenuti nella presente Global Policy vengano trasferiti a partner esterni attivi nei processi di selezione e formazione (ad esempio, società di ricerca del personale, uffici pubblici di collocamento e società di *Executive Search*).

2.2 Formazione e sviluppo professionale

Fineco si impegna affinché le persone possano esprimere pienamente le proprie competenze, abilità e potenziale. Per questo motivo ogni società del Gruppo si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo (quali a titolo esemplificativo, formazione, *coaching*, attività di sviluppo *on the job*), senza alcun tipo di discriminazione.

Al fine di sensibilizzare tutta l'organizzazione ad una cultura orientata all'inclusione delle diversità in tutte le sue declinazioni e accezioni, superando gli stereotipi, il Gruppo mette a disposizione di tutte le persone iniziative di formazione e sensibilizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, sull'inclusione e sulla parità di genere.

⁴ All'emanazione della presente normativa: D. Lgs. n.125/2024. Il D. Lgs. n.125/2024 che recepisce nell'ordinamento italiano la Direttiva 2022/2464/UE

2.3 Remunerazione

Il Gruppo Fineco si propone di attrarre, trattenere e motivare risorse altamente qualificate, favorendo un ambiente lavorativo inclusivo di qualsiasi forma di diversità e in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale. Per questo motivo il sistema retributivo definisce la remunerazione dei dipendenti in base al ruolo ricoperto, agli ambiti di responsabilità, alle prestazioni conseguite e alla qualità complessiva del contributo apportato ai risultati aziendali, senza alcun tipo di discriminazione.

In particolare, il Gruppo Fineco si impegna affinché la Politica retributiva sia neutrale rispetto al genere contribuendo a perseguire pari opportunità in termini di sviluppo professionale e retributivo (remunerazione e *benefit*).

2.4 Work-life Balance

Il Gruppo crede fermamente che un ambiente di lavoro positivo ed inclusivo, basato sul rispetto, permetta ad ogni collega di contribuire al meglio al successo aziendale migliorando altresì la gestione dell'equilibrio vita privata-vita lavorativa.

Per questo motivo, ogni società del Gruppo si impegna a migliorare il benessere, il dialogo e la motivazione delle persone rafforzando l'offerta di servizi e strumenti a sostegno delle esigenze di conciliazione vita-lavoro e delle situazioni di fragilità individuale.

3. RESPONSABILITÀ DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO

La presente Global Policy si pone l'obiettivo di diffondere i concetti di diversità, equità e inclusione a tutti i livelli dell'organizzazione. Tutti i dipendenti e le dipendenti hanno, pertanto, un ruolo attivo e sono responsabili per la sua attuazione. Alcune funzioni hanno un ruolo chiave nell'ambito del processo di implementazione così come specificato in seguito.

La funzione HR di ciascuna Società del Gruppo è responsabile di garantire che gli impatti, i rischi e le opportunità in relazione ai principi di diversità, equità e inclusione siano gestiti attraverso:

- Il monitoraggio dell'implementazione dei principi in materia di diversità, equità e inclusione di Gruppo in linea con la presente Global Policy e con le altre normative interne ed esterne tempo per tempo vigenti;
- La diffusione della consapevolezza dell'importanza di un ambiente di lavoro in cui siano valorizzate le diversità;

- Il monitoraggio dei dati relativi a assunzioni, nomine e promozioni e qualsiasi altra evidenza utile a tal fine.

La funzione HR di Capogruppo è responsabile di:

- aggiornare e modificare, se necessario, la Global Policy Diversity, Equity & Inclusion;
- ricevere dalle Società Controllate i dati relativi a assunzioni, nomine e promozioni ed ogni altra informazione tempo per tempo richiesta;
- ricevere gli esiti del monitoraggio delle singole Società Controllate per una analisi e condivisione dei risultati

Il Diversity Manager nel Gruppo Fineco è identificato nel/nella Responsabile della struttura People Management & Development di FinecoBank ed è responsabile del monitoraggio delle iniziative di attuazione dei contenuti della presente Global Policy favorendone l'efficace sviluppo unitamente al Rule Owner ed alle parti tempo per tempo coinvolte per i rispettivi ambiti di responsabilità, come sottoindicato.

I Responsabili e le Responsabili delle strutture organizzative delle Società del Gruppo devono garantire nell'esecuzione del proprio ruolo:

- la consapevolezza e la piena comprensione dei principi enunciati nella presente Global Policy da parte dei componenti delle proprie strutture;
- la personale comprensione della presente Global Policy affinché domande, dubbi e reclami siano gestiti in modo efficace e con la dovuta sensibilità;
- la selezione, la nomina e la promozione dei dipendenti non influenzati da qualsiasi fattore di discriminazione;
- la valutazione delle prestazioni, la definizione della remunerazione e lo sviluppo professionale secondo criteri meritocratici e a prescindere da qualsiasi tipo di discriminazione.

Tutti i Dipendenti e le Dipendenti hanno la responsabilità di promuovere la cultura dell'inclusione ed il rispetto delle diversità. Pertanto, la presente Global Policy ha valenza solo sulle attività proprie del Gruppo. Eventuali comportamenti non coerenti con i principi contenuti nel presente documento possono essere segnalati attraverso i canali previsti dalla Global Policy Whistleblowing tempo per tempo vigente in ogni Società del Gruppo.