



B A N K

Global Policy

Lotta alle molestie, ai comportamenti sessualmente inappropriati e al bullismo

FB 059_2020

**Funzione
Approvante**

Consiglio di Amministrazione

Data Dicembre 2020

**Funzione
Proponente**

Risorse Umane

Indice

| | | |
|----------|--|----------|
| 1 | PREMESSA | 3 |
| 1.1 | Scopo del documento e sintesi dei contenuti | 3 |
| 1.2 | Contesto normativo e ambito di applicazione | 3 |
| 1.3 | Glossario..... | 4 |
| 2 | IMPEGNO E PRINCIPI GENERALI | 4 |
| 2.1 | Molestie e comportamenti sessualmente inappropriati | 5 |
| 2.1.1 | Molestie..... | 5 |
| 2.1.2 | Molestie sessuali e comportamenti sessualmente inappropriati | 5 |
| 3 | PROCESSO DI SEGNALAZIONE | 6 |
| 4 | IMPEGNO E PRINCIPI GENERALI | 7 |
| 5 | DIVIETO DI ATTI RITORSIVI | 7 |
| 6 | AZIONI DISCIPLINARI | 8 |
| 7 | REPORTISTICA | 8 |

1 PREMESSA

1.1 Scopo del documento e sintesi dei contenuti

La presente *Global Policy*, ispirata alle norme e agli accordi internazionali e nazionali, ai valori e al Codice di Condotta del Gruppo, attua l'impegno di FinecoBank nel sostenere un ambiente di lavoro sereno, partecipativo e professionale, privo di qualsiasi forma di molestia, di comportamenti sessualmente inappropriati e di atti di bullismo.

La finalità della presente *Global Policy* è prevenire, individuare, vietare e monitorare costantemente fenomeni riconducibili a molestie, bullismo e a comportamenti sessualmente inappropriati, nonché fornire supporto alle persone che segnalano gli stessi (Dipendenti e Terze Parti), proteggendole da qualsivoglia ritorsione.

La presente *Global Policy* rafforza l'impegno del Gruppo volto a garantire un contesto lavorativo ispirato al rispetto della parità di trattamento e della pari dignità indipendentemente dall'età, dalla razza, dal colore della pelle, dalla nazionalità, dalla cittadinanza, dalle opinioni politiche, dalla religione, dallo stato civile, dal genere, dall'orientamento e dall'identità sessuale, dalla disabilità e dall'appartenenza a qualsiasi altra categoria protetta dalla legge.

È convinzione del Gruppo che qualsiasi molestia, atto di bullismo o comportamento sessualmente inappropriato sia una minaccia per la dignità della persona che lo subisce, ne possa compromettere la salute fisica e psicologica e la fiducia, oltre a pregiudicare la motivazione e le prestazioni del lavoratore, il clima organizzativo e la reputazione del Gruppo.

Le molestie, i comportamenti sessualmente inappropriati e il bullismo non saranno tollerati in alcun modo. Al riguardo, è necessario che tutti i Dipendenti prestino attenzione ai propri comportamenti e parole, poiché essi possono essere percepiti e interpretati diversamente da ogni persona.

Le Società del Gruppo 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:

1. la presente *Global Rule* non applicabile, ovvero
2. 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 dovrà formulare alla funzione Risorse Umane una richiesta di *Non Binding Opinion*, ai sensi di quanto disposto dalla normativa di Gruppo vigente (Principi di Gruppo per la Gestione delle *Global Rules*).

1.2 Contesto normativo e ambito di applicazione

Il Gruppo rispetta - e tutti i Dipendenti devono rispettare - le norme internazionali e nazionali applicabili. Qualora gli *standard* e le previsioni di Gruppo siano più restrittivi rispetto a quanto previsto dalla normativa di alcuni paesi, FinecoBank esige il rispetto delle regole più restrittive previste dalla presente *Global Policy*.

La presente Global Policy, destinata a tutte le Società del Gruppo FinecoBank, si applica a tutti i comportamenti posti in essere da qualsiasi Dipendente sia all'interno degli uffici aziendali che fuori sede (ad esempio, negli uffici dei clienti e nei luoghi di trasferta) ed è valida in tutti i contesti lavorativi, inclusi i viaggi di lavoro, le riunioni, gli eventi e tutte le situazioni sociali legate al Gruppo ed al suo *business*. Il Gruppo, pur non potendo controllare i comportamenti di Terze Parti, non tollera eventuali molestie, comportamenti sessualmente inappropriati e atti di bullismo che dovessero coinvolgere dette Terze Parti e attuerà le misure appropriate di *consequence management* atte a reprimere ed impedire tali comportamenti. Il Gruppo adotterà ogni misura appropriata per prevenire tali molestie, comportamenti sessualmente inappropriati e atti di bullismo e per assicurare che la persona che li segnala non abbia ripercussioni negative di alcun tipo, anche in termini di attribuzione di mansioni o di altre attività lavorative.

1.3 Glossario

| | Definizione |
|--------------------------------|---|
| Capogruppo | FinecoBank S.p.A. (di seguito anche "FinecoBank", "Fineco" o "Banca"). |
| Società controllata del Gruppo | Entità direttamente o indirettamente controllata da FinecoBank S.p.A. (di seguito anche "Entità controllata" o "Società controllata" o "Legal Entity" in breve "LE"). |
| Società del Gruppo | Società del Gruppo FinecoBank, intendendo la stessa Capogruppo FinecoBank e le sue Società controllate. |
| Gruppo | Gruppo FinecoBank, composto da FinecoBank S.p.A. e dalle Società/Legal Entities del Gruppo (di seguito anche "Gruppo Fineco"). |
| Dipendenti | Tutte le persone legate a FinecoBank e alle Società del Gruppo da un contratto di lavoro nonché tutti i membri degli organi esecutivi, strategici e di controllo. |
| Terze Parti | Persone fisiche o giuridiche legate al Gruppo da un contratto come, ad esempio, i clienti, i fornitori. |

2 IMPEGNO E PRINCIPI GENERALI

Nello svolgimento della propria attività lavorativa quotidiana, anche quando eseguita da remoto con modalità di lavoro agile (c.d. *smart working*), i Dipendenti devono contribuire a creare e mantenere un ambiente di lavoro caratterizzato da comportamenti improntati al reciproco rispetto e alla correttezza, ed eliminare atteggiamenti intimidatori, ostili, degradanti, umilianti o offensivi. I Dipendenti devono rispettare i diritti e la dignità della persona e mantenere un ambiente in cui le molestie, il bullismo e i comportamenti sessualmente inappropriati sono considerati inaccettabili.

Il Gruppo non tollera alcuna forma di molestia, di comportamento sessualmente inappropriato e di bullismo, e ritiene fondamentale il rispetto dei diritti e dell'inviolabilità di tutti i Dipendenti in tutto il Gruppo.

2.1 Molestie e comportamenti sessualmente inappropriati

La presente Global Policy vieta espressamente qualsiasi atto o comportamento indesiderato che ha lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2.1.1 Molestie

La Policy qualifica come molestie i comportamenti indesiderati diretti in modo protratto e sistematico contro un individuo con intento persecutorio, idonei a creare un ambiente di lavoro non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona o della sua dignità.

Sono esempi di molestie:

- a) le offese, le intimidazioni, le calunnie, gli insulti, la diffusione di notizie riservate, le insinuazioni su problemi psicologici o fisici, nonché ogni altra azione di discredito della persona;
- b) qualsiasi forma di molestia basata sul credo religioso, sulle convinzioni ideologiche, sull'origine razziale, sul colore della pelle, sul luogo di provenienza, sullo stato civile (stato di convivenza o di unione civile), sulla stirpe (compresa l'appartenenza etnica), sulla gravidanza e sulla maternità, sullo stato di vittima di violenza domestica, di reati sessuali o *stalking*, sull'appartenenza a qualsiasi altra categoria protetta dalla legge nella giurisdizione locale.

2.1.2 Molestie sessuali e comportamenti sessualmente inappropriati

La Global policy vieta, inoltre, le molestie poste in essere per ragioni connesse al sesso, le molestie a connotazione sessuale e i comportamenti sessualmente inappropriati.

Le molestie sessuali e i comportamenti sessualmente inappropriati sono discriminazioni fondate sul sesso e, in quanto tali, violano il principio della parità di trattamento fra donne e uomini. Sono considerati come discriminatori anche i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato molestie o comportamenti sessualmente inappropriati.

Una molestia o un comportamento sessualmente inappropriato è sempre vietato, a prescindere dal sesso e dall'identità di genere di chi lo compie o lo subisce, o dal fatto che venga posto in essere da un collega, da un superiore gerarchico o da qualsiasi altro soggetto con cui il Dipendente interagisce per motivi di lavoro. È parimenti vietata qualsiasi forma di molestia e di discriminazione basata sull'orientamento, sull'identità sessuale e sull'identità di genere di una persona, che sia questa omosessuale, transessuale, bisessuale o intersessuale ("LGTBI").

In base alla situazione e al contesto in cui sono attuate, possono rappresentare una molestia anche

condotte in sé non espressamente vietate dalla legge (quali allusioni, battute, commenti basati su stereotipi sessuali).

Nell'ambito del contesto lavorativo, le molestie e i comportamenti sessualmente inappropriati assumono particolare gravità quando sono in grado di influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale.

Sono esempi di molestia sessuale o di comportamenti sessualmente inappropriati:

- a) avances o proposte sessuali offensive o non desiderate.
Rientrano in tale categoria gesti e battute a sfondo sessuale, provocazioni, ammiccamenti volgari o sconvenienti, apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti offensivi su sessualità o orientamento sessuale;
- b) esposizione o pubblicazione di materiale pornografico o a contenuto sessualmente degradante sul posto di lavoro, anche in forma elettronica mediante condivisione su computer o smartphone;
- c) adozione di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali.
Rientrano in tale categoria gli atti ostili contro un individuo a causa del suo sesso, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere o dello stato di transessuale;
- d) promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- e) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- f) qualsiasi proposta di natura sessuale, qualora il suo esito abbia delle implicazioni per qualsivoglia decisione lavorativa;
- g) ogni comportamento che condizioni l'impiego, la remunerazione o l'opportunità di carriera a qualsiasi forma di attività sessuale.

2.2 Bullismo

Con il termine bullismo si intende il ripetersi di una condotta verbale o fisica di natura minacciosa, intimidatoria o umiliante, di un sabotaggio o di un danneggiamento delle prestazioni lavorative di una persona.

Il bullismo lede la dignità personale e professionale e crea un ambiente di lavoro ostile. Esempi tipici includono sia i comportamenti palesi sia quelli insidiosi, tra cui le provocazioni, le condotte oppressive, l'emarginazione, l'umiliazione, gli insulti, le calunnie, le aggressioni fisiche e verbali, l'ostracismo, nonché quei comportamenti idonei a creare uno stato di imbarazzo nella vittima.

3 PROCESSO DI SEGNALAZIONE

È fondamentale per la protezione delle persone, dell'ambiente di lavoro e della reputazione del Gruppo che tutti i Dipendenti segnalino eventuali molestie, atti di bullismo o comportamenti sessualmente inappropriati. Pertanto, il Gruppo sottolinea l'importanza di segnalare tali comportamenti, di sostenere le eventuali vittime o testimoni e di proteggerli da possibili atti ritorsivi laddove effettuino una segnalazione.

Il Dipendente che ha subito una molestia, un atto di bullismo o un comportamento sessualmente inappropriato, è invitato a segnalare quanto accaduto, alternativamente:

- mediante i canali previsti per la procedura di *Whistleblowing* in vigore presso la propria Società del Gruppo;
- alla struttura Risorse Umane (o altra funzione preposta) della propria Società del Gruppo.
- al proprio Responsabile diretto o, laddove questo sia coinvolto, al superiore gerarchico, sulla base delle proprie linee di riporto, il quale a sua volta provvederà a coinvolgere la struttura delle Risorse Umane della propria Società del Gruppo; o
- mediante ogni altro eventuale canale disponibile in vigore presso la propria Società del Gruppo.

La segnalazione effettuata ai sensi della presente Global Policy non esclude e non limita in alcun modo la facoltà del Dipendente di rivolgersi anche alle Autorità competenti.

Non appena a conoscenza di un episodio di molestia, di comportamento sessualmente inappropriato e di bullismo, la funzione preposta della società del Gruppo interessata si impegna ad approfondire e a gestire prontamente ed in maniera imparziale la relativa segnalazione. Il Gruppo adotterà ogni misura necessaria per garantire riservatezza e discrezione alle segnalazioni, Ai sensi della presente Global Policy, i Dipendenti sono tenuti a collaborare.

A tal proposito, il Gruppo si impegna a creare un ambiente di lavoro in cui ogni Dipendente si senta protetto e libero di poter effettuare le segnalazioni del caso, senza il timore di essere esposto ad atti ritorsivi.

Se si assiste a situazioni in cui un Dipendente è vittima di un comportamento vietato ai sensi della presente Global Policy, il Gruppo invita a segnalare tale circostanza assicurando il Dipendente che tale segnalazione verrà ascoltata, trattata con rispetto e non sarà soggetto a intimidazioni o ritorsioni.

4 IMPEGNO E PRINCIPI GENERALI

Il Gruppo si impegna a promuovere le pari opportunità per tutti i Dipendenti e a comunicare, adottare e implementare la presente Global Policy in tutte le altre Società del Gruppo. Fineco si impegna a trasferire i principi di tale policy anche presso le Terze Parti.

5 DIVIETO DI ATTI RITORSIVI

Il Gruppo si impegna fermamente a proteggere e tutelare per tutto il tempo necessario il Dipendente che segnala un comportamento vietato dalla presente Global Policy da eventuali atti ritorsivi.

Pertanto, il Gruppo, al fine di prevenire e proteggere i Dipendenti da atti ritorsivi, si impegna a promuovere un ambiente in cui i Dipendenti medesimi:

- i) si sentano a loro agio nel comunicare in maniera aperta ed onesta;
- ii) siano incoraggiati ad esporre e sollevare in buona fede e prontamente qualsivoglia problematica relativa a situazioni che possano ritenere contrarie all'etica, fraudolente o illegali, senza timore di ritorsioni;
- iii) siano incoraggiati a segnalare in buona fede le problematiche che li riguardino, anche nei casi in cui non dispongano di prove evidenti.

Un atto ritorsivo è una condotta avversa nei confronti di una persona in ragione del fatto che questa:

- ha segnalato una violazione effettiva o percepita di una normativa di Gruppo o di legge, oppure ha segnalato un comportamento proibito o inappropriato sul luogo di lavoro; e/o
- si è mostrata contraria ad una condotta che potrebbe violare una normativa di Gruppo o di legge o ad altro comportamento proibito o inappropriato sul luogo di lavoro; e/o
- ha partecipato al processo di segnalazione e di indagine di cui alla normativa di Gruppo; e/ o
- ha fornito supporto ad un'indagine o ad un procedimento che riguarda una violazione effettiva o percepita di una normativa di Gruppo.

Chiunque ponga in essere un atto ritorsivo nei confronti del Dipendente segnalante o Terza Parte segnalante, compresi gli atti volti a tacitare il Dipendente attraverso incentivi economici o altri benefici, sarà sottoposto a procedimento disciplinare. La ritorsione è severamente vietata e costituisce in sé una violazione della presente Global Policy.

6 AZIONI DISCIPLINARI

La violazione delle disposizioni contenute nella presente Global Policy, dei principi e dei valori in essa espressi, nonché delle previsioni normative che disciplinano la materia, può portare all'avvio di un procedimento disciplinare che può comportare a carico del Dipendente responsabile l'adozione di un provvedimento disciplinare proporzionato che, in base alla gravità della condotta accertata, potrà giungere sino al licenziamento.

7 REPORTISTICA

Su base annuale, ciascuna Società del Gruppo è tenuta ad effettuare un'attività di reportistica nei confronti dei propri Organi di Governo avente ad oggetto le segnalazioni di cui alla presente Global Policy. Ciascuna Società del Gruppo invierà a FinecoBank un report periodico contenente, su base anonima, i casi e l'andamento delle segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento mediante indirizzo di posta elettronica ■■■@■■■