

POLITICHE IN MATERIA DI DIVERSITA', EQUITA' ED INCLUSIONE

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE CON DELIBERA IN
DATA 16.12.2022

Sommario

1.	Contesto di riferimento	3
2.	Obiettivi del documento	4
3.	Principi generali	4
	3.1 Tutela della diversità e garanzia di equità ed inclusione	4
	3.2 Impegni di Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.	6
	3.3 Singole dimensioni delle diversità	6
4.	Ambiti di intervento	8
	4.1 Recruiting, selezione e assunzione	8
	4.2 Equità remunerativa	8
	4.3 Formazione e sviluppo	9
	4.4 Conciliazione vita privata-lavoro	9
	4.5 Sensibilizzazione e consapevolezza	10
	4.6 Comunicazione	10

1. Contesto di riferimento

Nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, la Costituzione della Repubblica Italiana, agli articoli 3-37-51, promuove il principio della parità in tutte le sue forme e attività.

L'art. 3 stabilisce che tutti cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

L'art. 37 evidenzia che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

L'azione legislativa negli ultimi anni si è focalizzata anche sul mondo del lavoro, che è stato oggetto di numerosi interventi normativi volti a riconoscere equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici. In questa direzione vanno, in particolare, le disposizioni volte a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e il supporto alla genitorialità.

La centralità delle questioni relative al superamento delle diversità viene ribadita anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia da Covid-19. Il Piano, inoltre, individua la parità di genere come una delle priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano.

A livello europeo i vigenti Orientamenti emanati dall'Autorità bancaria europea (European Banking Authority - EBA) e dall'Autorità europea degli strumenti finanziari e dei mercati (European Securities and Markets Authority - ESMA) (EBA/GL/2021/06, ESMA 35-36-2319 del 2 luglio 2021) sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave prevedono l'attuazione di una politica sulla diversità per il personale apicale delle banche, includendo misure per assicurare la parità di trattamento e di opportunità al personale dei diversi generi.

Banca d'Italia con Nota n. 22 del 20 dicembre 2021 ha dichiarato all'Autorità bancaria europea l'intenzione di conformarsi ai citati Orientamenti EBA ed ESMA

Inoltre sono entrate in vigore le disposizioni di cui al D.M. 169/2020 (c.d. "Fit & proper") in materia di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali e della Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e ss.mm.ii. (la "Circolare 285"), che prevedono l'obbligo per le banche di rispettare la diversità di genere, introducendo una

presenza obbligatoria negli organi societari del 33% dei componenti del genere meno rappresentato.

Coerentemente ai valori e alle disposizioni del proprio Codice Etico e delle Politiche di Gruppo in materia di Sostenibilità, Banca di Asti S.p.A. (di seguito anche "Cassa di Risparmio di Asti S.p.A." o la "Banca") ha promosso e intende promuovere l'equità, l'inclusione e l'assenza di ogni disuguaglianza formale e sostanziale. fondata su genere, razza, colore della pelle, origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, religione o convinzioni personali, appartenenza a una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età o orientamento sessuale.

Grazie ai principi di cui alla presente Policy si intende altresì favorire la creazione di un contesto lavorativo in cui ci sia una evoluta convivenza tra le differenze e di conseguenza una società più coesa e paritaria e che ciò contribuisca allo sviluppo economico delle pari opportunità e dell'assenza di discriminazioni.

2. Obiettivi del documento

Il presente documento (di seguito la "Policy") definisce i principi ispiratori e gli ambiti di intervento definiti dalla Banca di Asti per promuovere costantemente i valori della diversità, dell'equità e dell'inclusione sia all'interno della propria struttura organizzativa, favorendo così un ambiente di lavoro migliore per i propri dipendenti, sia all'esterno sostenendo l'impegno a favore di una società inclusiva.

3. Principi generali

3.1 Tutela della diversità e garanzia di equità ed inclusione

Coerentemente ai principi contenuti nel proprio Codice Etico e alle Politiche di Gruppo in materia di Sostenibilità, nella conduzione delle proprie attività aziendali, la Banca persegue principi di rispetto e di tutela dei diritti umani e dei lavoratori.

La Banca si ispira quindi ai superiori principi di legalità, di lealtà, di correttezza e di trasparenza.

Per garantire la piena espressione di ciascun dipendente e collaboratore, la Banca incoraggia una cultura solidale e inclusiva, nonché il rispetto delle pari opportunità in tutte le proprie unità organizzative e ambiti di operatività, senza distinzioni di genere, stato civile, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, origine etnica, nazionalità, età e condizione di diversa abilità.

In particolare, la Banca condivide e rispetta i quattro diritti fondamentali emanati dall'International Labour Organization nell'ambito della "Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work", adottata dall'86° sessione della Conferenza Internazionale sul Lavoro a Ginevra il 18 Giugno 1998:

- Libertà di associazione ed effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva;
- Eliminazione di qualunque forma di lavoro forzato;
- Effettiva abolizione del lavoro minorile;
- Eliminazione di discriminazioni nei settori del lavoro e dell'occupazione.

La Banca opera, inoltre, nel rispetto della dignità dei propri dipendenti e collaboratori, osservando i requisiti minimi salariali e favorendo un sistema di relazioni e un dialogo costruttivo con il personale che ne alimenti la motivazione e il senso di appartenenza e che incoraggi il coinvolgimento diretto delle persone.

La Banca ritiene infine di estrema importanza il benessere psico-fisico dei suoi dipendenti e collaboratori; a tal scopo viene adottata ogni azione ritenuta necessaria a garantire elevati standard di salute e di sicurezza, perseguendo il fine di assicurare condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro armoniosi.

La composizione degli organi sociali della Banca riflette un adeguato grado di diversificazione in termini, tra l'altro, di competenze, esperienze, età, genere, professionalità, anche nel rispetto delle disposizioni normative in materia¹.

Inoltre lo Statuto della Banca prevede che il numero dei componenti del genere meno rappresentato del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale debba essere pari almeno al 33% dei componenti dell'intero organo.

¹ D.M. 169/2020 e Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e ss.mm.ii.

3.2 Impegni di Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.

La Banca garantisce il rispetto delle diversità in ogni fase della vita lavorativa di tutti i dipendenti e a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo dove vengano favorite le pari opportunità senza distinzione di genere, lingua, etnia, disabilità, orientamento sessuale e identità di genere, condizione economica, religione, opinione politica, appartenenza ad un sindacato, età o qualsiasi altra caratteristica personale, ponendo in essere efficaci azioni di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

A tal fine nell'ambito della gestione delle risorse umane, la Banca adotta criteri di imparzialità, merito, competenza, professionalità e corretta valutazione delle capacità e delle potenzialità individuali, garantendo le medesime opportunità ed equità di trattamento.

La Banca, infatti, come espressamente stabilito nel Codice Etico, ispira la propria attività all'attenzione e alla promozione della persona, in particolare:

- garantisce il rispetto della dignità umana;
- contrasta ogni forma di discriminazione (sessuale, religiosa, di origine etnica o sociale, ecc.);
- promuove il dialogo, la dialettica e la relazione costruttiva tra le persone;
- incentiva la valorizzazione delle risorse umane, anche mediante percorsi di crescita professionale;
- garantisce condizioni di lavoro sicure e salubri;
- bandisce ogni forma di vessazione fisica o psicologica.

3.3 Singole dimensioni delle diversità

La Banca intende tutelare la diversità, ritenendo sia un valore che alimenti la creatività, l'innovazione, la produttività e la generazione di idee, migliorando il clima lavorativo, favorendo un ambiente culturale eterogeneo.

I concetti di equità e di inclusione comprendono il riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione delle diversità come risorse nonché l'utilizzo delle stesse in modo positivo, creando un ambiente fisico e sociale equo e accogliente.

In particolare la Banca tutela le seguenti diversità:

Genere

La Banca promuove un ambiente favorevole alla parità di genere a tutti i livelli e il superamento di ogni stereotipo. Si impegna in politiche e azioni volte a promuovere la parità di genere, ad eliminare il gender gap e a rafforzare e sostenere la presenza del genere meno rappresentato in ruoli chiave ed in iniziative di sensibilizzazione e attività formative finalizzate alla riduzione delle asimmetrie presenti e alla promozione della cultura dell'equilibrio dei generi. In tale contesto è costituita una Commissione di Parità di Genere, i cui scopi e disciplina sono esplicitati nell'allegato n.1.

Età

La Banca si impegna a facilitare il dialogo, la convivenza e la trasmissione delle conoscenze tra persone di età diversa, promuovendo così l'integrazione lavorativa e lo sviluppo di un contesto multigenerazionale favorendo l'abbattimento di stereotipi e discriminazioni e promuovendo un ambiente coeso in cui poter valorizzare la reciprocità e responsabilità intergenerazionale e promuovere lo sviluppo dei singoli professionisti.

Cultura

La Banca favorisce, sostiene e incoraggia l'apertura al confronto, all'integrazione e alla multiculturalità sia internamente che esternamente, considerandola come fonte di conoscenza, innovazione e creatività e contribuendo in questo modo ad una società più accogliente e inclusiva.

Identità di genere ed orientamento affettivo-sessuale

La Banca promuove la creazione di ambienti inclusivi dove ciascuno si senta rispettato, riconosciuto e apprezzato indipendentemente dalla propria identità e/o espressione di genere o dal proprio orientamento affettivo-sessuale, rifiutando e impegnandosi ad eliminare ogni discriminazione.

Altre diversità

La Banca rispetta la diversità in ogni suo aspetto (lingua, etnia, disabilità, condizione economica, religione, opinione politica, appartenenza ad un sindacato, o qualsiasi altra caratteristica personale), ponendo in essere efficaci azioni di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

4. Ambiti di intervento

La Banca, al fine di ottenere un ambiente equo e inclusivo, si impegna ad evitare qualsiasi forma di discriminazione in particolare nei seguenti ambiti:

- 4.1 Recruiting, selezione e assunzione;
- 4.2 Equità remunerativa;
- 4.3 Formazione e sviluppo;
- 4.4 Conciliazione vita privata-lavoro;
- 4.5 Sensibilizzazione e consapevolezza;
- 4.6 Comunicazione.

4.1 Recruiting, selezione e assunzione

La Banca recluta, seleziona ed assume nuove risorse, senza alcun tipo di discriminazione, nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle disposizioni dettate dalle procedure interne. In tale prospettiva la Banca si impegna affinché i programmi e le attività di assunzione siano improntate su criteri di oggettività, competenza e professionalità e trasmettano il valore delle pari opportunità, assicurando ogniqualvolta possibile la rappresentanza dei generi e di ogni altra eventuale forma di diversità, così da garantire un processo di selezione equo ed imparziale.

4.2 Equità remunerativa

L'equità remunerativa è basata sui principi della trasparenza e dell'uguaglianza e prende in considerazione criteri quali il merito, le abilità, le competenze e le performance dei singoli, tenuto conto anche del ruolo organizzativo ricoperto.

Le politiche di remunerazione adottate dalla Banca sono neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale, anche in ottemperanza alle disposizioni di vigilanza in materia² e al "Documento sulle politiche di

² Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e ss.mm.ii. e Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione (paragrafi 23-27).

remunerazione e di incentivazione e sulla loro attuazione” pro tempore vigenti. La Banca analizza e monitora annualmente la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo.

4.3 Formazione e sviluppo

Per quanto concerne la formazione, la Banca opera in modo che non ci sia alcuna discriminazione nell’offerta di programmi di formazione e nei percorsi di sviluppo professionale. Tali processi sono improntati alla crescita professionale di tutte le risorse, così da permettere a ciascuno di progredire attraverso opportunità basate sulle competenze, esperienze e potenzialità.

In ambito formativo, i programmi sono progettati e proposti con l’obiettivo di fare evolvere le competenze delle risorse, garantendo un’equa partecipazione, rimuovendo gli ostacoli o barriere all’accesso alle opportunità di crescita senza distinzione alcuna.

Inoltre, nell’ottica di sviluppare sempre di più la cultura della non-discriminazione, la Banca promuove la strutturazione di una formazione finalizzata alla sensibilizzazione ed educazione che aiuti a riconoscere e rimuovere gli stereotipi di ogni tipo.

Con riferimento ai criteri di diversità, inclusione e pari opportunità, la Banca, attraverso i programmi di sviluppo professionale, promuove avanzamenti di carriera equi, offrendo le stesse opportunità ad ogni lavoratore.

4.4 Conciliazione vita privata-lavoro

La Banca riconosce l’importanza del bilanciamento vita privata-lavoro, per non penalizzare le categorie più vulnerabili, garantire a tutti eque opportunità lavorative, permettere a ciascuno di soddisfare le proprie ambizioni e aspirazioni personali e professionali e garantire il rispetto di uno stile di vita sano. La Banca attiva iniziative e servizi volti a favorire la promozione del benessere individuale e del work life balance, nonché il miglioramento del clima aziendale;

In quest’ottica, la Banca promuove iniziative volte alla conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro, contemperandoli alle esigenze organizzative aziendali; in tale contesto, sulla scorta di specifiche necessità:

- consente modalità di lavoro flessibili ;
- accoglie richieste di part-time;
- individua misure organizzative volte ad assicurare, fuori dalle normali fasce lavorative, il “diritto alla disconnessione”;
- prevede misure e strumenti a favore della genitorialità e dei ruoli famigliari.

4.5 Sensibilizzazione e consapevolezza

La Banca promuove un uso del linguaggio quotidiano rispettoso verso tutti, volto ad evitare qualsiasi approccio violento, polemico o giudicante e a mantenere un comportamento rispettoso, educato e corretto.

La Banca tiene informato il proprio personale in tema di diversità, equità e inclusione attraverso i propri strumenti di comunicazione ed *engagement* promuovendo iniziative e campagne di sensibilizzazione in merito.

4.6 Comunicazione

La Banca, nelle comunicazioni interne e istituzionali, utilizza contenuti rispettosi delle diversità.