

# Politica di Gruppo per la promozione della diversità e dell'inclusività

**SOMMARIO**

<b>1. STORICO DELLE VERSIONI</b> .....	<b>2</b>
<b>2. OBIETTIVI, AMBITO DI APPLICAZIONE E GESTIONE DEL DOCUMENTO</b> .....	<b>3</b>
<b>2.1. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO</b> .....	<b>3</b>
<b>2.2. AMBITO DI APPLICAZIONE</b> .....	<b>3</b>
<b>2.3. GESTIONE DEL DOCUMENTO</b> .....	<b>3</b>
<b>3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO</b> .....	<b>4</b>
<b>3.1. NORMATIVA ESTERNA (RIFERIMENTI PRINCIPALI)</b> .....	<b>4</b>
<b>3.2. NORMATIVA INTERNA</b> .....	<b>4</b>
<b>4. PILASTRI FONDANTI DELLE POLITICHE D&amp;I DEL GRUPPO BANCA IFIS</b> .....	<b>5</b>
<b>5. DECLINAZIONI DELLE POLITICHE D&amp;I</b> .....	<b>6</b>
<b>5.1. GENERE</b> .....	<b>6</b>
<b>5.2. GENERAZIONI</b> .....	<b>7</b>
<b>5.3. DISABILITA'</b> .....	<b>7</b>
<b>5.4. INTERCULTURALITA'</b> .....	<b>7</b>
<b>5.5. ORIENTAMENTO SESSUALE</b> .....	<b>7</b>
<b>5.6. ORIENTAMENTO RELIGIOSO</b> .....	<b>8</b>
<b>6. APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI DIVERSITY &amp; INCLUSION</b> .....	<b>8</b>

## 1. Storico delle versioni

Versione	Data di approvazione	Descrizione sintetica modifiche
1	19/10/2023	<i>Emanazione</i>

## 2. Obiettivi, ambito di applicazione e gestione del documento

### 2.1. Obiettivi del documento

La presente Politica individua e formalizza i principi in materia di diversità e inclusione (Diversity & Inclusion – D&I) adottati dal Gruppo Banca Ifis S.p.A. (“**Gruppo Banca Ifis**” o “**Gruppo**”) al fine di promuovere una cultura che consenta a tutti i propri dipendenti e collaboratori (“**Ifis People**”) di essere trattati senza discriminazioni, dirette o indirette, esplicite e non, basate su razza, colore, genere, identità e orientamento sessuale, lingua, religione, convinzioni e opinioni politiche o di altro genere, origine nazionale o sociale, nascita, ricchezza, età, nonché su qualsiasi altra condizione, elemento o diversità caratterizzante la persona.

Il documento è in linea con il Codice Etico di Gruppo, che riconosce tra i propri principi fondanti, tra l'altro, il rispetto delle libertà individuali e la promozione delle pari opportunità e dell'inclusione. I principi contenuti nel presente documento trovano attuazione nella regolamentazione del Gruppo e si applicano a tutti i dipendenti e collaboratori.

La presente Politica si ispira ai principi sanciti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 10 dicembre 1948 per la traduzione dei diritti universali all'interno del Gruppo Banca Ifis e ai valori che il Fondatore Sebastien Egon Fürstenberg ha voluto trasfondere in Ifis fin dalla sua fondazione nel 1983 e che tutt'oggi costituiscono l'identità valoriale e culturale della Banca.

### 2.2. Ambito di applicazione

La presente Politica è applicabile e diffusa, per quanto di competenza, a tutte le unità organizzative del Gruppo Banca Ifis.

Perimetro di applicazione	
<input checked="" type="checkbox"/> Banca Ifis S.p.A.	<input checked="" type="checkbox"/> Cap.Ital.Fin. S.p.A.
<input checked="" type="checkbox"/> Banca Credifarma S.p.A.	<input checked="" type="checkbox"/> Ifis Npl Investing S.p.A.
<input checked="" type="checkbox"/> Ifis Npl Servicing S.p.A.	<input checked="" type="checkbox"/> Ifis Rental Services S.r.l.
<input checked="" type="checkbox"/> Ifis Finance IFN S.A.	<input checked="" type="checkbox"/> Ifis Finance Sp Z o.o.
<input checked="" type="checkbox"/> Ifis Npl 2021-1 SPV S.r.l.	<input checked="" type="checkbox"/> Revalea S.p.A.

### 2.3. Gestione del documento

La Politica rispetta il seguente *iter* di redazione e validazione:

Capogruppo						Società Controllate
Redazione	Condivisione	Validazione	Approvazione	Divulgazione	Archiviazione	Recepimento
Process Owner Human Resources  <u>Supporto:</u> Communications, Marketing, Public Affairs and Sustainability  Referente normativo Organization	Amministratore Delegato  Communications, Marketing, Public Affairs and Sustainability  General Counsel  Compliance	Amministratore Delegato	Consiglio di Amministrazione <sup>1</sup> , su proposta del Comitato Sostenibilità e Comitato Remunerazioni	Communications, Marketing, Public Affairs and Sustainability	Organizzazione	Consiglio di Amministrazione

La presente Politica è stata oggetto di condivisione con la Funzione Compliance che ne ha vagliato la conformità rispetto al contesto normativo regolamentare e alle best practice di riferimento.

### 3. Normativa di riferimento

#### 3.1. Normativa Esterna (riferimenti principali)

- Carta ONU: Dichiarazione Universale dei Diritti Umani approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 10 dicembre 1948;
- SDGs ONU: Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs) dell'Agenda 2030 adottata dalle Nazioni Unite;
- Disposizioni di Vigilanza per le Banche: Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione III, rubricato "Compiti e poteri degli organi sociali"; e
- TUF: Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria), art. 147-ter, comma 1-ter.
- d.lgs. 254/2016 e ss.mm.ii di recepimento della Direttiva 2014/95/UE in materia di rendicontazione delle informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità

<sup>1</sup> Ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 e dell'art. 14 dello Statuto: "Al Consiglio spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, esclusi soltanto quelli che la Legge riserva tassativamente all'Assemblea. Oltre alle attribuzioni non delegabili a norma di Legge, sono di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione le delibere riguardanti [...] l'approvazione di una policy per la promozione della diversità e dell'inclusività".

### 3.2. Normativa Interna

- Statuto – principali riferimenti: disposizioni volte ad assicurare il rispetto nel continuo della quota di genere nella composizione degli organi sociali (quali, ad esempio, le modalità di sostituzione dei componenti degli organi, le modalità di formazione delle liste, la presenza di componenti del genere meno rappresentato idonea a garantire il rispetto della quota di genere, anche in caso di sostituzione, negli organi sociali, etc.);
- Politica di Gruppo per la gestione delle segnalazioni delle violazioni (Whistleblowing) – principali riferimenti: procedura per la segnalazione da parte del personale di Banca Ifis S.p.A. (“**Banca**” o “**Capogruppo**”) e delle società controllate (“**Controllate**”) di atti o fatti che possono costituire una violazione delle norme disciplinanti l’attività da svolta dalla Capogruppo e dalle Controllate, garantendo nel contempo la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, anche al fine di tutelare il segnalante contro ritorsioni e discriminazioni;
- Codice Etico – principali riferimenti: norme comportamentali fondate su principi di correttezza, lealtà e coerenza volte al rafforzamento, nel continuo, degli standard etico-comportamentali delle Ifis People;
- Politica di Gruppo per la gestione del personale dipendente – principali riferimenti: principi fondamentali nella gestione delle risorse umane per il conseguimento, da parte del personale, delle competenze e delle professionalità necessarie per l’esercizio delle mansioni attribuitegli, in coordinamento con la normativa interna rilevante (ad esempio, la Politica di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo Banca Ifis di cui alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti);
- Composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione 2022: documento redatto con il supporto di Egon Zehnder e di BonelliErede, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta del Comitato Nomine, nella seduta del 23 febbraio 2023, successivamente trasmesso a Banca d’Italia il 24 febbraio 2023; e
- Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti – principali riferimenti: relazione redatta da Banca Ifis con periodicità almeno annuale ai sensi dell’art. 123-ter TUF e approvata dall’Assemblea degli Azionisti.

### 4. Pilastri fondanti delle politiche D&I del Gruppo Banca Ifis

Il rispetto delle libertà individuali, la promozione delle pari opportunità e dell’inclusione nonché la tutela della diversità sono tra i pilastri fondanti del modello organizzativo del Gruppo Banca Ifis, che nel riconoscere al capitale umano un ruolo fondamentale nell’ambito del proprio percorso di crescita e sviluppo sostenibile lo mette in condizione di trovare all’interno del Gruppo un contesto lavorativo aperto e rispettoso dei sopracitati pilastri. Questi sono tradotti, all’interno delle politiche D&I del Gruppo in impegni concreti e misurabili. In tal senso, il Gruppo:

- si impegna affinché tutte le Ifis People possano quotidianamente esprimere liberamente la propria personalità e individualità, riconoscendone e valorizzandone il potenziale e valore nel rispetto delle regole di condotta aziendale;
- promuove il trattamento inclusivo e stimola la meritocrazia delle Ifis People;
- non tollera discriminazioni, dirette o indirette, esplicite e non, basate su qualsiasi diversità caratterizzante l’identità di una persona;

- (iv) valorizza il mix di diverse generazioni e nazionalità e, in generale, la rappresentatività di genere e la varietà di background, che sono riconosciute quali fonti di continuo arricchimento, grazie alla diversità di competenze, capacità, esperienze, prospettive e aspirazioni apportate da ogni Ifis People;
- (v) favorisce la creazione di valore sociale a beneficio proprio e della comunità in cui il Gruppo opera;
- (vi) si adopera affinché eventuali comportamenti contrari alle politiche D&I siano intercettati e stigmatizzati; e
- (vii) supporta e promuove partnership con organismi ed enti attivi in ambito D&I.

Le politiche D&I del Gruppo sono definite e attuate anche con il supporto del Comitato Sostenibilità, comitato manageriale costituito a dicembre 2021 al fine di agevolare l'integrazione dei fattori Environmental, Social e Governance (ESG) nel proprio modello organizzativo e di business e supportare il Consiglio di Amministrazione nelle relative attività d'indirizzo strategico.

## **5. Declinazioni delle politiche di Diversity & Inclusion**

Le politiche D&I del Gruppo Banca Ifis si ispirano ai diritti universali riconosciuti dalla Carta ONU.

Tali politiche hanno ad oggetto la diversità in ogni sua declinazione, il rispetto delle libertà individuali e la promozione delle pari opportunità e dell'inclusione e mirano a consentire alle Ifis People di lavorare in un clima sano, aperto e inclusivo, esprimersi in modo libero nel rispetto degli altri, in un ambiente di lavoro che consenta la valorizzazione e riconosca effettive opportunità di crescita professionale per tutti.

Ciò può rappresentare un patrimonio unico di conoscenze ed esperienze che il Gruppo valorizza, custodisce e condivide, adottando politiche D&I idonee e aggiornate.

### **5.1. Genere**

Il Gruppo Banca Ifis promuove la parità di genere a tutti i livelli, si adopera per l'eliminazione di ogni discriminazione, implementando – per quanto concerne la parità di genere – processi e sistemi idonei a ridurre il c.d. gender gap e a rafforzare l'attuale equilibrata presenza del genere meno rappresentato negli organi e ruoli chiave.

Quanto sopra trova valorizzazione ed estrinsecazione anche in sede di selezione del personale e programmi di sviluppo di competenze e leadership a beneficio del genere meno rappresentato, al fine di aumentarne le opportunità di carriera e assicurare l'equilibrio di genere nelle figure apicali.

Il Gruppo aderisce ad una cultura inclusiva che prevede politiche di welfare valorizzanti il c.d. work-life balance a supporto delle esigenze familiari e, in particolare, della maternità, dei congedi parentali e situazioni di difficoltà o complessità familiare. Ciò avviene, tra l'altro, mediante, il ricorso a modalità di organizzazione e svolgimento della prestazione lavorativa flessibili come, ad esempio, la facoltà di ricorrere al c.d. lavoro agile in via continuativa a partire dal quinto mese di gravidanza.

La presenza di un adeguato numero di esponenti del genere meno rappresentato trova consacrazione anche a livello di organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Comitati endoconsiliari e Collegio Sindacale) e top management.

## 5.2. Età e divario generazionale

Il Gruppo Banca Ifis promuove il dialogo e il confronto intergenerazionale tra le Ifis People e non tollera alcuna forma di discriminazione basata sull'età anagrafica o sull'anzianità professionale.

A tale scopo, il Gruppo:

- (i) si adopera per la riduzione del divario generazionale tra i propri dipendenti mediante, tra l'altro, iniziative di formazione *ad hoc*, in particolare in ambito digitale e tecnologico; e
- (ii) valorizza le differenti esperienze sociali, culturali e lavorative di ogni generazione.

## 5.3. Disabilità

Il Gruppo Banca Ifis riconosce pari opportunità a tutte le Ifis People, indipendentemente dalle abilità cognitive, sensoriali e motorie di ognuno, promuovendo l'inserimento e l'inclusione delle persone diversamente abili e valorizzandone pienamente il talento e le competenze.

A tal fine, il Gruppo si adopera per abbattere ogni barriera adoperandosi per offrire in ogni situazione soluzioni adeguate alle esigenze specifiche e modalità di svolgimento dell'attività lavorativa alternative (ad esempio, smart working, flessibilità, telelavoro, part-time, etc.). In tale contesto, il Gruppo:

- (i) ha previsto maggiori tutele e agevolazioni per le persone disabili per consentire il miglior bilanciamento delle più complesse esigenze di vita con l'attività lavorativa. Tra queste rientrano, ad esempio, la scelta preferenziale delle giornate in cui prestare attività lavorativa con modalità di lavoro agile e la possibilità di ricorrere al c.d. telelavoro; e
- (ii) in conformità alle vigenti disposizioni, promuove l'adozione di tutte le misure necessarie al superamento di ostacoli fisici, per consentire l'accesso agli uffici in maniera uguale da parte di tutte le Ifis People, rimuovendo ogni barriera architettonica mediante attrezzature, ausili e strumenti *ad hoc*, quali ascensori, montascale e così via.

## 5.4. Interculturalità

Il Gruppo Banca Ifis è consapevole del valore aggiunto intrinseco nell'integrazione di culture, etnie ed esperienze differenti.

Per tale ragione, il Gruppo si adopera per la promozione e valorizzazione dell'interculturalità all'interno e all'esterno, anche in sede di selezione del personale, aderendo ad un modello sociale aperto ed inclusivo.

## 5.5. Orientamento sessuale e identità di genere

Il Gruppo Banca Ifis promuove la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che riconosca a ciascuna Ifis People pari opportunità, senza distinzione alcuna basata sull'orientamento sessuale o di genere. Pertanto, il Gruppo si adopera per assicurare ad ogni persona le libertà individuali, nell'ambito del rispetto delle libertà altrui, accogliendo e valorizzando il contributo di ciascuno e rifiutando qualsivoglia forma di bullismo o discriminazione fondata sull'identità sessuale o di genere.



## 5.6. Orientamento religioso

Il Gruppo Banca Ifis promuove il rispetto per tutte le religioni nel professare la propria fede.

## 6. Applicazione delle politiche di D&I

Il Gruppo Banca Ifis si adopera affinché i processi, le politiche e le azioni delle Ifis People rispettino i principi D&I sopra esposti.

Le Ifis People tutte devono contribuire, a livello individuale e collettivo, ad alimentare e preservare un ambiente di lavoro libero da discriminazioni e pregiudizi: ciò costituisce condizione essenziale per raggiungere gli obiettivi della presente Politica.

In tale contesto, sono assegnate precise responsabilità, sia nell'ambito degli organi sociali che nell'organizzazione aziendale, per dare attuazione alla presente Politica. In particolare:

- (i) il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Sostenibilità, valida strategia, politiche e iniziative specifiche, in linea con gli obiettivi di sostenibilità di lungo termine; inoltre, nell'ambito del riesame almeno annuale delle politiche di remunerazione, secondo quanto previsto dalla Circolare 285/2013, il Consiglio di Amministrazione analizza, con il supporto del Comitato Remunerazioni, a sua volta supportato dalla Direzione Human Resources, la neutralità di genere (gender gap) e delle politiche di remunerazione rispetto al genere (gender pay gap), in particolare, ne verifica il divario e la sua evoluzione nel tempo.
- (ii) il Comitato Sostenibilità, nell'ambito delle tematiche ESG:
  - a. promuove, tra le altre, iniziative per: (i) il miglioramento del benessere psico-fisico delle Ifis People, della salubrità e del comfort degli ambienti di lavoro; (ii) la gestione della crescita e dello sviluppo manageriale in linea con le esigenze di ciascuna Ifis People; e (iii) la promozione di politiche e strumenti di welfare aziendale e D&I, la flessibilità del lavoro e l'equilibrio tra vita privata e professionale; e
  - b. definisce il piano strategico per prevenire il divario retributivo di genere e ridurre le differenze di genere nel Gruppo individuando le principali azioni per raggiungerli;
- (iii) l'Amministratore Delegato e tutto il top management sono depositari dell'equità, dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'esemplarità dei loro comportamenti e intervenendo ogni qualvolta siano a conoscenza di condotte non ispirate a tali principi. In particolare, il top management:
  - a. è responsabile nel creare le condizioni necessarie per favorire la piena espressione e valorizzazione delle potenzialità delle Ifis People, considerandone i tratti distintivi, le competenze e le esigenze individuali;
  - b. promuove, a tutti i livelli dell'organizzazione, il modello adottato dal Gruppo per la valorizzazione dei talenti e delle diversità in una logica di inclusione; e
  - c. interviene ogni qualvolta siano rilevati comportamenti contrari ai principi sanciti dalla presente Politica;
- (iv) la Direzione Human Resources ha il compito di:
  - a. monitorare il rispetto dei principi D&I e assicurare che gli stessi siano integrati nelle politiche, nei processi e nelle azioni del Gruppo;

- b. attuare il piano strategico approvato dal Comitato Sostenibilità per prevenire il divario retributivo e ridurre le differenze di genere nel Gruppo;
  - c. coordinare le diverse iniziative e progettualità volte a promuovere una pervasiva e proattiva cultura dell'attività e dell'inclusione sia all'interno del Gruppo Banca Ifis che – insieme alla Direzione Communications, Marketing, Public Affairs and Sustainability e al restante top management – all'esterno dello stesso;
- (v) la Direzione Communications, Marketing, Public Affairs and Sustainability promuove una cultura aziendale orientata all'inclusione e alla valorizzazione della diversità attraverso iniziative di comunicazione dedicate (ad esempio, campagne di sensibilizzazione), collaborando altresì all'attuazione del piano strategico aziendale approvato dal Comitato Sostenibilità nelle fasi di comunicazione e diffusione interna ed esterna al Gruppo.