

Diversity, Equity & Inclusion Policy Gruppo illimity



1 Premessa

La presente Policy si pone l'obiettivo di delineare le linee guida e le pratiche di Diversity, Equity e Inclusion (DEI) del Gruppo illimity Bank S.p.A. (di seguito "Gruppo" o "Gruppo illimity"), in quanto pilastri fondanti per l'organizzazione e la strategia di *business*.

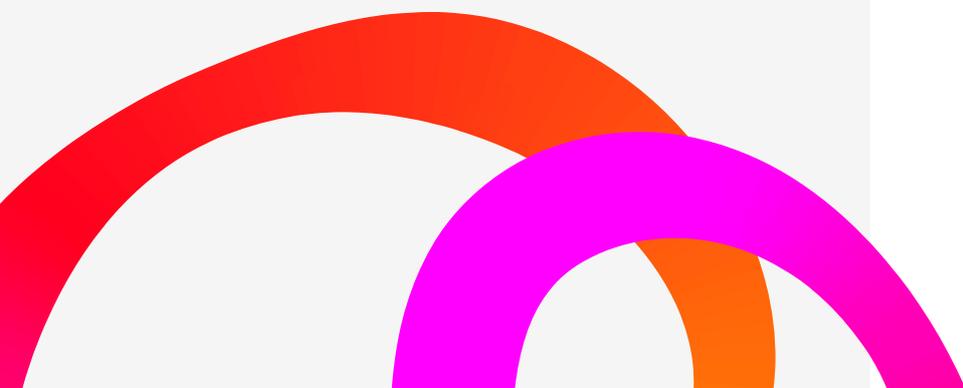
La **diversity**, intesa come diversità di genere, età, identità ed orientamento sessuale, nazionalità, etnia, diversa abilità, appartenenza politica o religiosa e status socio-economico, o più semplicemente qualsiasi diversità o background caratterizzante l'identità di una persona, è un valore aggiunto e ne riconosciamo oltremodo le potenzialità ed il diritto ad una piena ed armonica espressione all'interno del nostro Gruppo.

L'**equity** si concretizza nel nostro impegno a garantire pari opportunità a tutti gli *illimiter*, che si tratti di condizioni di ingresso e di lavoro, remunerazione, formazione, sviluppo o welfare aziendale.

L'**inclusion** è nativamente parte della nostra identità e pervade tutti i processi per attrarre, accogliere e contribuire allo sviluppo di ciascun *illimiter*, con le sue individualità e diversità, garantendo rispetto, ascolto e coinvolgimento e promuovendo un senso di appartenenza al Gruppo, così come alle comunità in cui siamo inseriti.

La presente Policy descrive, in coerenza con l'*illimity Way*, l'impegno del Gruppo illimity in ambito *diversity, equity e inclusion*, definendone l'applicazione nella cd. "*People Value Proposition*" (il nostro modo di scegliere e sviluppare gli *illimiter*), nelle linee guida pienamente inclusive di *succession planning* e nella *governance* adottata.

La Policy si applica a tutti gli *illimiter* di tutte le società del Gruppo quale guida al presidio di *diversity, equity e inclusion*.



2 Pilastri fondanti

Diversity, equity e inclusion costituiscono i pilastri fondanti per perseguire la nostra mission: riconoscere e valorizzare il potenziale di persone, famiglie e imprese.

Per noi il capitale umano è l'asset più importante ed il fulcro di ogni scelta strategica.

Ci impegniamo nell'ascolto continuo delle persone dentro e fuori illimity, e nel garantire ai nostri *illimiter* un ambiente lavorativo stimolante, inclusivo e meritocratico. Siamo convinti che la manifestazione dell'individualità e creatività sia un acceleratore dell'innovazione e, pertanto, un fattore decisivo per la crescita e la sostenibilità del Gruppo.

La nostra politica di DEI promuove le diversità, assicura l'equità e favorisce l'inclusione, attraverso impegni concreti e misurabili. Nello specifico, noi di illimity:

■ valorizziamo il mix di **diverse generazioni** e nazionalità e, in generale, la **rappresentatività di genere** e l'ampia **varietà di background**, che costituiscono fonte di continuo arricchimento, grazie alla varietà di competenze, capacità, esperienze, prospettive e aspirazioni apportate dalle diversità e dalla combinazione inclusiva delle stesse;

■ ci impegniamo a garantire **"Equal opportunities"**: gli illimiter sono selezionati, remunerati e promossi su base meritocratica, garantendo pari accesso al lavoro senza alcun tipo di discriminazione;



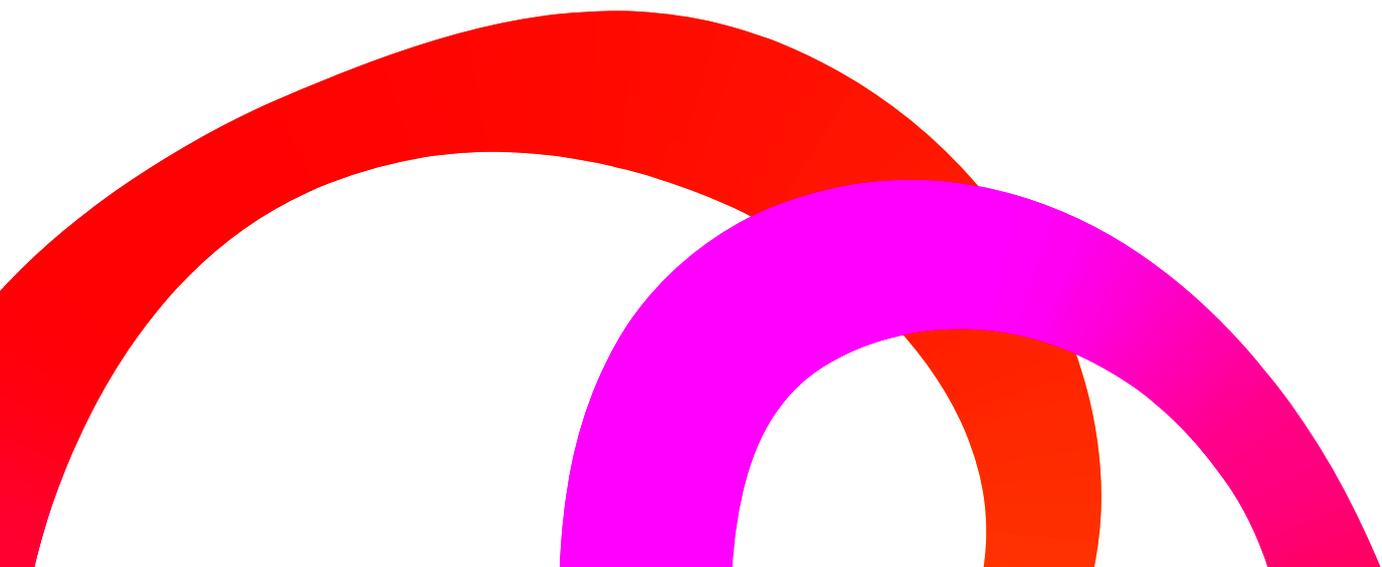


■ **non tolleriamo** alcuna forma di **razzismo, bullismo, molestie o altra discriminazione fisica o psicologica**, esortando anche i nostri *stakeholder* ad evitare fenomeni che possano innalzare barriere od ostacoli sociali di ogni tipo. Ci attiviamo affinché tutti gli *illimiter* siano consapevoli che forme di bullismo o molestie o razzismo a volte sono insidiose e non immediatamente riconoscibili. Nella nostra organizzazione e nel più ampio ecosistema in cui operiamo abbiamo messo in atto le opportune misure per evitare, intercettare e sanzionare qualsiasi forma di discriminazione;

■ promuoviamo lo sviluppo di una **leadership** ed una **followership sostenibile** e, dunque, **inclusiva e generativa**, in grado di riconoscere ed imparare da tutte le diversità all'interno ed all'esterno di illimity, incentivando le nostre persone ad esprimersi arricchendosi anche dall'ascolto e dal confronto con le diversità degli altri;

■ favoriamo la **creazione di valore sociale** da cui ne faccia beneficio sia la nostra realtà che la comunità in cui il Gruppo illimity opera.

La nostra Policy è, inoltre, in linea con le disposizioni dei principali standard internazionali in termini di *diversity, equity e inclusion* (i.e. gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile - “*Sustainable Development Goals – SDGs*” dell’Agenda 2030 dell’ONU, la “Dichiarazione Universale dei Diritti Umani” dell’Assemblea generale delle Nazioni Unite).



3 DEI e People Value Proposition

La *People Value Proposition* è l'ecosistema creato per attrarre nuovi talenti, mettere tutti gli illimitter nelle condizioni di esprimersi al meglio sostenendo la loro crescita professionale attraverso una cultura che parte dai nostri valori cardine (libertà, responsabilità ed innovazione) e si traduce in un modello di *leadership* che valorizza e promuove il “pensare-agire-collaborare” oltre gli schemi tradizionali, imparando dal passato per costruire, insieme, il nostro prossimo presente.

La combinazione delle diversità rappresenta un patrimonio unico di conoscenze ed esperienze che vogliamo arricchire, custodire e condividere. Per questo motivo, le nostre politiche, i nostri processi e i sistemi sono costruiti, e periodicamente rivisti, con l'obiettivo di **neutralizzare pregiudizi** che possano direttamente o indirettamente dare origine a discriminazioni di qualunque tipo. In particolare:

- Ci assicuriamo che **la ricerca e la selezione dei nuovi illimitter** per tutti i ruoli nel Gruppo illimity, compresi quelli manageriali, sia frutto di un processo fondato sulla *diversity neutrality*, assicurato dall'utilizzo di un modello *unbiased* di *talent acquisition*. Nello specifico, il nostro modello (i) utilizza test indipendenti e validati su capacità, potenziale e *illimitness*, (ii) prevede la rappresentatività di genere nelle *shortlist* (applicando la regola del “*comply or explain*”) e (iii) prevede interviste multiple con più manager in modo da minimizzare possibili pregiudizi consci ed inconsci;
- Definiamo le **remunerazioni sulla base del principio di “equal pay for equal work”**, garantito attraverso presidi mirati ad assicurare che le decisioni retributive siano *diversity neutral*. Nello specifico, tali presidi si concretizzano nella sistematica analisi dei *benchmark* retributivi interni ed esterni al momento della definizione del pacchetto economico, così come durante il processo annuale di *salary review* e nell'impegno a un sostanziale azzeramento dell'*equity Pay Gap*, monitorato attraverso controlli attivati in sede di assunzione, in fase di *salary review* individuale e nella periodica revisione delle politiche di remunerazione;

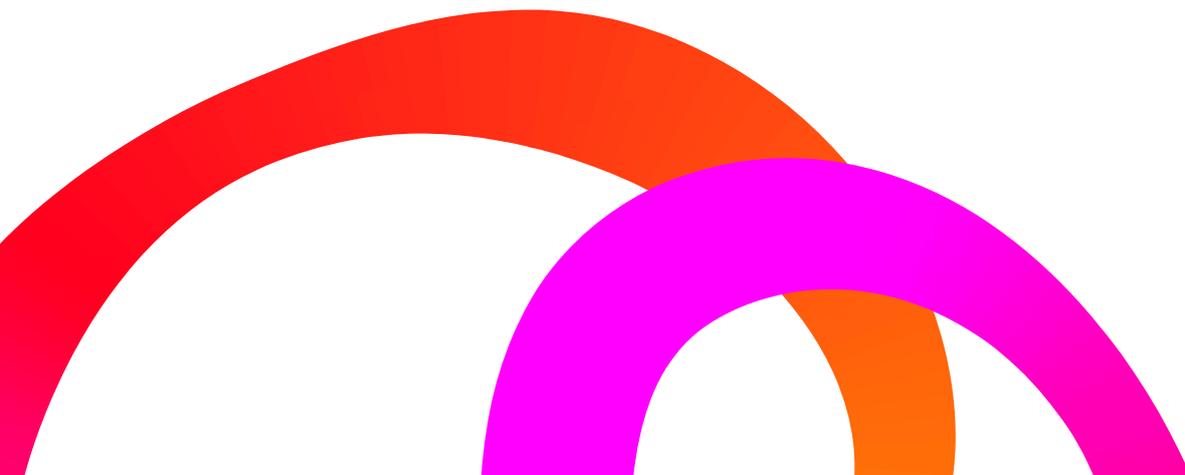


- Adottiamo **sistemi incentivanti** che comprendono, fra l'altro, criteri di *performance* legati all'impatto ambientale, sociale e di *governance*, con un focus anche sui principi DEI;
- facciamo evolvere, coinvolgendo gli *illimiter* nelle scelte più importanti, la nostra **organizzazione del lavoro**, in modo da renderla abilitante, non discriminatoria e in grado di favorire *work-life balance* anche attraverso iniziative a supporto della genitorialità, disabilità e crescita degli *illimiter* e dei loro familiari;
- strutturiamo il nostro processo di **valutazione annuale e infrannuale** su obiettivi chiari, pre-condivisi e misurabili, sia in termini di risultati sia in termini di comportamenti allineati al nostro modello di *leadership*, in modo da evitare pregiudizi, riconoscere e premiare la contribuzione alla creazione di valore anche in termini di DEI;
- promuoviamo l'**ascolto attivo e costante** degli *illimiter*, anche tramite *survey* interne ed esterne, al fine di sostenere il dialogo, lo *speak up* e il miglioramento continuo, alimentando un ambiente di lavoro fondato sul confronto e il rispetto dove l'errore è possibile ed è considerato una opportunità di apprendimento individuale e collettivo secondo il principio del "*fail early, learn fast and grow together*".
- Adottiamo un sistema di **welfare** aziendale distintivo, inclusivo e flessibile, volto a supportare il benessere fisico, psicologico, finanziario e sociale di ciascun *illimiter* in base alle esigenze, personali e familiari;
- disegniamo piani di **formazione** finalizzati a sostenere l'ampliamento continuo delle conoscenze e delle *hard & life skill*, favorendo la condivisione continua e aperta delle migliori *practice* in tutta l'organizzazione;
- fondiamo i nostri percorsi di **sviluppo** sui principi di *equal opportunities* e valorizzazione delle differenze, in modo da garantire uno sviluppo professionale coerente con l'identità di ciascun *illimiter*;

Adottiamo iniziative mirate a favorire l'adozione di una cultura improntata ad inclusione ed equità da parte di tutti gli stakeholder interni ed esterni del Gruppo illimity¹.

È una delle forme con cui agiamo il nostro "**purpose**" di riconoscere e valorizzare il potenziale delle persone, delle famiglie e delle imprese.

¹ illimiter e rispettive famiglie, partners, clienti, fornitori e più in generale il sistema socio-economico in cui opera.



4 Linee Guida di succession planning

Ci impegniamo ad adottare iniziative specifiche che consentano di raggiungere sostanziale equilibrio di genere anche attraverso la definizione di linee guida di *succession planning* inclusive, assicurando in ogni caso scelte basate sul merito e sul potenziale dei candidati.

Nello specifico, eventuali decisioni in ambito *succession planning* sono basate su valutazioni *competence & merit driven*, stilando *short list* il più possibile rappresentative delle diversità più significative (genere, esperienze e background).

Lo sviluppo del potenziale degli/delle *illimiter*, inoltre, è mirato a creare profili sempre più *rounded*, tramite:

- un path di formazione (“*illimity UP - Unlock Potential by learning*”) che prevede un catalogo di iniziative che spaziano dall’*improving* delle *soft skills* a contenuti tecnici verticali;
- opportunità di *job rotation* verticali, orizzontali ed anche temporanee (progetto “Erasmus”);
- modalità di lavoro di *board* e Comitati che favorisce la partecipazione attiva anche da parte di profili più *junior*.

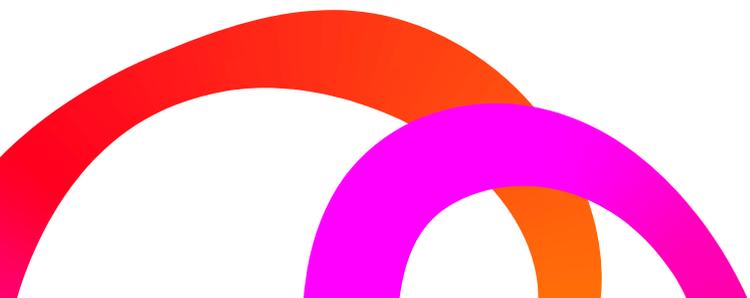


5 Governance

Assicuriamo che i processi, le politiche e le azioni rispettino i principi di *diversity, equity e inclusion* e siano allineati alla presente Policy, grazie all'assegnazione di precise responsabilità sia nell'ambito degli organi societari, che a livello di organizzazione aziendale. A tale fine *illimiter* si impegna a garantire un adeguato grado di diversificazione in termini, tra l'altro, di competenze, esperienze, età, genere, proiezione internazionale. In particolare:

- il Consiglio di Amministrazione, supportato dal Comitato Sostenibilità, valida strategie, politiche e iniziative specifiche, in linea con gli obiettivi di sostenibilità di lungo termine;
- l'Amministratore Delegato e tutto il *top management* sono responsabili 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;
- i *manager* sono responsabili di creare le condizioni necessarie per favorire l'espressione e la valorizzazione delle potenzialità degli *illimiter*, considerando i tratti distintivi, le competenze, così come le esigenze personali e familiari di ciascuno;
- gli *illimiter*, tutti, concorrono ad alimentare e preservare un ambiente di lavoro libero da discriminazioni e pregiudizi, che incoraggia l'espressione delle diversità e la capacità di guardare, pensare ed agire oltre gli schemi convenzionali.

La funzione Human Resources & Organization ha la responsabilità di monitorare il rispetto dei principi di *Diversity, Equity e Inclusion* e assicurare che gli stessi vengano integrati nelle politiche, nei processi e nelle azioni, al fine di garantire una *employee experience* inclusiva ed equa e permeata dalla valorizzazione delle diversità. Human Resources & Organization è altresì responsabile del coordinamento delle diverse iniziative e progettualità volte a promuovere una pervasiva e proattiva cultura dell'equità e dell'inclusione all'interno dell'organizzazione e, insieme al restante management, all'interno delle comunità in cui il Gruppo opera.



6 Follow up e reporting

Nel Gruppo illimity monitoriamo regolarmente i progressi in ambito *diversity, equity e inclusion*, attraverso la definizione di specifici piani di azione e metriche dedicate, come riportate all'interno della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario, ove vi è evidenza dell'articolazione della struttura organizzativa e delle *leadership* di illimity secondo i principi DEI.

Ci impegniamo, inoltre, a fornire ai nostri *stakeholder* di riferimento, interni ed esterni, aggiornamenti su base continua, attraverso adeguati canali di comunicazione, che permettano anche il coinvolgimento e l'ascolto della nostra popolazione aziendale, al fine di verificare costantemente l'efficacia dell'approccio adottato.

Tali elementi si concretizzano nel nostro impegno nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e attento al benessere delle persone, monitorato da Great Place to Work®, società indipendente *leader* in Italia nello studio e nell'analisi del clima aziendale.



7 Documentazione interna di riferimento

La presente Policy è strutturata in coerenza ed armonia con le disposizioni del Codice Etico di illimity (“*illimity Way*”) al fine di favorire un ambiente lavorativo meritocratico ed attento alle necessità degli *illimiter* e delle loro famiglie.

Le linee guida contenute nella Policy, in tema di *recruiting*, remunerazioni, sistemi incentivanti, *welfare* aziendale, valutazione periodica delle performance e sviluppo, vengono declinate nel dettaglio all’interno della normativa aziendale e, in particolare, della Procedura Risorse Umane, della Procedura per l’applicazione dei meccanismi di *malus* e *claw back* correlati alla condotta individuale e del Regolamento del Piano di incentivazione.

Per quanto attiene alle problematiche relative a razzismo, molestie o altra discriminazione, si rimanda a quanto previsto dalla Parte Speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nel quale vengono individuati i presidi di controllo posti in essere dal Gruppo al fine di mitigare la possibile realizzazione dei suddetti episodi.

Da ultimo si evidenzia che, all’interno del documento contenente la composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione, vengono delineati gli orientamenti in materia di diversità con riferimento alla composizione dell’Organo Amministrativo ritenuta ottimale affinché esso possa svolgere le proprie funzioni nella maniera più efficace, esaminando le materie di competenza da prospettive diverse in relazione ad aspetti quali l’età, la composizione di genere ed il percorso formativo e professionale dei diversi suoi componenti, al fine di assicurare una sufficiente diversità di punti di vista e competenze necessari per una buona comprensione degli affari attuali, dei rischi e delle opportunità a lungo termine relativi all’attività aziendale.



Mai come oggi
abbiamo bisogno
di essere vicini

 illimity
BANCA OLTRE LA FORMA