BANCAWIDIBA

Aggiornamento: 4 febbraio 2024

Politica sulla parità di genere

PREMESSA

La valorizzazione della pluralità, dell'inclusione e dell'equità rappresenta un elemento fondamentale di un modello di sviluppo sostenibile e costituisce uno dei principi fondanti del Gruppo MPS:

- **la pluralità** come diversità di pensiero e attitudine che arricchisce la nostra Banca e ne diventa patrimonio intangibile;
- **l'inclusione** come apertura nei confronti dell'altro e dei diversi punti di vista;
- **l'equità** nell'impegno per dare a tutte le persone le stesse opportunità.

Il Gruppo si impegna infatti a favorire un clima che legittimi l'ascolto, il rispetto, l'espressione delle differenze e la valorizzazione di tutte le persone, ciascuno per la propria unicità, nella consapevolezza che un'azienda più inclusiva generi un miglioramento del clima interno e potenzi la creazione di valore nel lungo periodo.

Per questo il Gruppo si è dotato di un documento di Regole interne che definisce gli impegni in termini di valorizzazione delle diversità e dell'inclusione, equità e parità che si propone di perseguire in tutte le fasi della vita aziendale di ogni persona, negli aspetti organizzativi e operativi e nella comunicazione interna ed esterna.

Il rispetto e l'ascolto, come dichiarato nel Codice Etico, sono valori ispiratori del Gruppo.

La cultura del rispetto rappresenta il prerequisito per la costruzione di ogni contesto inclusivo, capace di valorizzare il singolo all'interno del collettivo e perciò anche il collettivo stesso.

Si promuove dunque l'eliminazione di tutte le discriminazioni dovute a genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, religione, etnia, disabilità, appartenenza politica e sindacale; si favoriscono l'integrazione, l'accessibilità e la trasparenza.

La valorizzazione delle diversità e l'impegno nel raggiungimento dell'equità tra i generi si declinano in politiche orientate al supporto dell'empowerment femminile e alla riduzione del gender pay gap, per promuovere una leadership che mira alla parità di genere.

La promozione di strategie e politiche inclusive avviene attraverso una forma di ascolto attivo che permette, nella sua accezione più autentica, di comprendere il messaggio dell'interlocutore nella sua pienezza, inclusa la lettura dei segnali deboli. Questo permette di essere più efficienti ed efficaci, di potenziare la nostra capacità di risoluzione dei problemi e di sviluppare iniziative culturalmente e socialmente rilevanti per portare benefici ai nostri stakeholder, tra le quali ad esempio l'educazione finanziaria diffusa sul territorio.

Tutto ciò consente il miglioramento dell'ambiente lavorativo e del benessere dei singoli e concorre al raggiungimento di un traguardo importante di **sostenibilità** da parte dell'azienda.

La collaborazione tra persone di identità e culture diverse fa sì che le differenze diventino una risorsa preziosa per il Gruppo, che si impegna a lavorare proattivamente affinché conoscenze, competenze, visioni, valori e aspirazioni rappresentino uno stimolo e non si trasformino, invece, in motivi di conflitto.

GLI IMPEGNI

In linea con i principi enunciati nel Codice Etico, il Gruppo MPS riconosce le unicità delle proprie persone, valorizzandone le competenze, le esperienze e le qualità individuali e promuovendo collaborazione, innovazione e creatività. L'obiettivo principale è favorire lo sviluppo del potenziale senza alcuna distinzione, al fine di incoraggiare la libertà di espressione e avere effetti positivi sulla motivazione e sull'operato del Gruppo.

Il Gruppo si impegna pertanto a:

- creare un ambiente di lavoro privo di discriminazioni (inclusi molestie, ritorsioni, volgarità) che favorisca comportamenti trasparenti e inclusivi;
- promuovere la parità di genere e supportare l'empowerment femminile;
- implementare sistemi e processi atti a ridurre il gender pay gap;
- promuovere strumenti di conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- creare un ambiente di lavoro privo di barriere fisiche, sensoriali e tecnologiche, che supporti il benessere fisico, psicologico, finanziario e sociale;
- promuovere e diffondere i principi per una cultura di "tolleranza zero" verso la violenza e le molestie sul luogo di lavoro;
- diffondere a tutti i livelli dell'organizzazione cultura e leadership inclusive per promuovere una gestione responsabile dei team di lavoro e per una crescente sensibilità e consapevolezza;
- adottare politiche di selezione, gestione, formazione, sviluppo e remunerazione che garantiscano a tutti le stesse opportunità d'inserimento e di carriera indipendentemente da genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, religione, etnia, disabilità, appartenenza politica e sindacale, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo tenendo conto delle specifiche esigenze personali;

- applicare il principio *comply or explain* nella presentazione di candidature al fine di rappresentare tutti i generi, sia per la selezione in sede di assunzione che per l'attribuzione di ruoli, responsabilità e promozioni;
- attivare un modello culturale sostenibile e inclusivo che incida sui territori nei quali il Gruppo opera; diffondere regole per adottare principi di rispetto, equità e fiducia reciproca;
- definire KPI (key performance indicator) per misurare l'efficacia delle azioni di inclusione e valorizzazione.

MONITORAGGIO

Con l'obiettivo di monitorare nel tempo la realizzazione dei principi espressi nella presente Politica, il Gruppo MPS si impegna a:

- diffonderla a tutto il personale;
- aggiornarla in relazione alle evoluzioni normative e alla strategia del Gruppo;
- definire dei KPI che, in linea e in coerenza con i principi contenuti nei documenti normativi di riferimento e con gli indicatori già presenti nella Dichiarazione Non Finanziaria, consentano il monitoraggio e la misurazione dei progressi e dei risultati raggiunti, a sostegno del cambiamento culturale in tema di Diversità, Equità e Inclusione.