

Linee Guida per la Parità di Genere

Il Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle proprie persone senza discriminazioni di genere.

In tal senso, Il Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare la crescita professionale anche del genere che dovesse risultare meno rappresentato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Le presenti Linee Guida puntano a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Il Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.
- Carta ABI "Donne in Banca: valorizzare le diversità di genere"

Il Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate dalla prassi UNI/PdR 125:2022, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle persone presenti in organizzazione, che sono, soprattutto nel nostro contesto aziendale e di mercato, le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione per la parità di genere produce.

L'attenzione è, e sarà, quindi focalizzata nel garantire e migliorare i seguenti aspetti ritenuti fondamentali nella vita lavorativa di ognuno dei nostri collaboratori:

- Neutralità rispetto al genere nelle attività di selezione e di attribuzione dei ruoli;
- Partecipazione paritaria ai percorsi di formazione;
- Accesso equo ai percorsi di carriera, compresa l'eventuale mobilità interna e la successione di posizioni di responsabilità al fine di valorizzare anche lo sviluppo professionale del genere femminile;
- Equità salariale;
- Conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, riconoscendo nelle responsabilità familiari delle proprie collaboratrici e dei propri collaboratori una fonte di ricchezza per l'azienda piuttosto che un limite;
- Cultura di una genitorialità indipendente dai generi, dove i congedi parentali possono essere fruiti da tutte e da tutti;
- Prevenzione di abusi e molestie di qualunque genere all'interno dei nostri ambienti di lavoro.

E nello specifico:

- **Ricerca e Selezione:** la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di cultura/generazioni/religioni/etnie diverse facilitano la creazione di un contesto capace di produrre nuove idee, soluzioni e prestazioni positive. Questa composizione del corpus aziendale non solo favorisce la crescita di ogni singola/o dipendente/collaboratrice/tore o amministratrice/ore, ma aiuta anche le prestazioni dei gruppi di lavoro e, di conseguenza, è un volano di crescita aziendale.

Il Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna vuole, dunque, consolidare politiche e piani di reclutamento utili a favorire e valorizzare le diversità impegnandosi a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta delle migliori candidate dei migliori candidati. L'azienda assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, Addette/o alla selezione e/o Responsabile, ricevano un'adeguata formazione legata alla parità di genere e agli stereotipi che possono impattare negativamente nei processi di selezione.

- **Sistema Retributivo e progressione di carriera:** le linee guida del Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna nell'ambito delle remunerazioni del personale sono improntate alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità delle persone, applicando principi di equità e non di discriminazione.

Gli interventi retributivi, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili, sono ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale. Pertanto, le eventuali azioni di incentivazione, monetaria e non monetaria, legate alla vendita di prodotti e servizi, sono disciplinate da specifiche regole di

sviluppo commerciale che permettano di agire professionalmente nei confronti dei clienti con etica e correttezza definite sia nell' Accordo sulle Politiche Commerciali, sia all'interno del Codice Etico di Gruppo.

Gli obiettivi assegnati a tutto il personale, in particolare per le colleghe e colleghi a cui sono affidati compiti di controllo, sono coerenti con le disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, con quelle in materia di antiriciclaggio, usura e servizi di investimento. Il Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo e di garanzia di rientro nel Ruolo professionale già ricoperto, anche con contestuale avvicinamento alla residenza nel post-maternità e a fronte di politiche di congedi parentali (previsioni già formalizzate nei Contratti Integrativi di Secondo Livello delle Banche). Il Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna desidera comunque lavorare alla creazione di un percorso di creazioni di Ruoli di responsabilità dall'interno mappando le competenze e le conoscenze del personale al fine di assicurare una crescita equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di tutti i generi sono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.

L'azienda sviluppa dunque processi e sistemi di valutazione delle prestazioni che incentivano il dialogo costante tra responsabili e collaboratrici e collaboratori c.d. valutazione continua rafforzando l'utilizzo dello strumento del "Diario di Bordo" al fine di impostare piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, ma con un'attenzione e una cultura basata sulla meritocrazia.

- **Formazione e Sviluppo Professionale:** il Gruppo si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo, attraverso il Piano di Formazione annuale i criteri, trasparenti e coerenti con le mansioni e i ruoli professionali, per l'offerta formativa rivolta al personale
- **Sistema di welfare Aziendale:** il Gruppo Bancario la Cassa di Ravenna si prodigherà nello strutturare un piano di welfare aziendale con un'attenzione specifica alle politiche di Pari Opportunità di genere, ampliando soluzioni, alcune già presenti nella Contrattazione Integrativa di Secondo livello delle Banche, ed in particolare per:
 - consolidare servizi di welfare familiare e valorizzazione della genitorialità;
 - consolidare e mantenere politiche di work life balance e di lavoro flessibile;
 - favorire processi di accompagnamento al rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (maternità, paternità, malattia);
 - prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso una procedura informatica dedicata, e principi di sensibilizzazione che creino consapevolezza nelle persone e le guidino nei comportamenti quotidiani.

Prevenzione Abusi e Molestie: il Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna ha già integrato idonea procedura informatica, Whistleblowing, per consentire la denuncia anonima anche di eventuali abusi, molestie o violenza di genere, con garanzia di anonimato e protezione del denunciante, e si impegna a rendere noto anche mediante appositi canali di comunicazione la possibilità di denunciare situazioni non in linea con i suddetti principi aziendali.

Le presenti Linee Guida è rivolta a tutte/i le/i dipendenti del Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, consulenti, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto significativo nella propria rete.

Il Comitato Guida con cadenza annuale riesaminerà le presenti Linee Guida, e se riterrà debbano essere apportate modifiche e/o variazioni, procederà a sottoporre il documento revisionato per il tramite della Direzione Generale all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Anche nelle attività di comunicazione interna ed esterna, l'approccio del Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna deve essere sempre orientato a diffondere un'immagine positiva delle persone, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere e prestando la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere.

A tal fine, consapevole dell'importanza di agire sulla propria cultura interna, il Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna adotta idonee misure di informazione e di sensibilizzazione di tutto il personale per promuovere l'inclusione e per rimuovere stereotipi, discriminazioni ed ogni forma di abuso fisico e verbale.