



Linee Guida in materia di rispetto e tutela dei diritti umani, della diversità e dell'inclusione

Ultimo aggiornamento: 17 aprile 2026

Indice

1	PREMESSA	3
1.1	<i>Oggetto</i>	3
1.2	<i>Perimetro di applicazione e modalità di recepimento</i>	3
1.3	<i>Riepilogo aggiornamenti</i>	3
2	PRINCIPI GENERALI	4
3	ATTUAZIONE E MONITORAGGIO	10
4	DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO	13

1 Premessa

1.1 Oggetto

Le Linee Guida disciplinano principi, ruoli e responsabilità in materia di rispetto e tutela dei diritti umani, della diversità e dell'inclusione.

1.2 Perimetro di applicazione e modalità di recepimento

Le Linee Guida si applicano a Banco BPM e a tutte le società del Gruppo.

Il documento e i suoi successivi aggiornamenti sono recepiti e applicati dalle società del Gruppo, le quali garantiscono che eventuali proprie normative interne siano coerenti con le Linee Guida di Gruppo.

Le Linee Guida e le successive modifiche sono approvate dall'Amministratore Delegato di Capogruppo¹; il documento è periodicamente revisionato o confermato sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

1.3 Riepilogo aggiornamenti

Progressivo	Data aggiornamento	Contenuto sintetico aggiornamento
Prima pubblicazione	16/05/2023	
1° aggiornamento	08/05/2024	Interventi di adeguamento formale per mantenere coerenti le Linee Guida con l'assetto organizzativo di Gruppo.
2° aggiornamento	16/07/2025	Interventi di integrazione in materia di inclusione e diversità.
3° aggiornamento	17/04/2026	Interventi di integrazione in materia di parità di genere

¹ In coordinamento con il Comitato direzionale ESG nella veste di comitato guida ai sensi della UNI_125.122

2 Principi Generali

Il rispetto, la tutela dei diritti umani e delle libertà fondamentali della persona e il riconoscimento del valore della diversità e dell'inclusione, sono alcuni tra i principi fondamentali cui il Gruppo Banco BPM si ispira, così come dichiarato nel Codice Etico.

I valori a cui il Gruppo si attiene fanno riferimento alle normative nazionali ed europee, ai principali trattati internazionali in materia di tutela dei diritti umani, nonché alle strategie dell'Unione Europea in ambito di diversità e inclusione². In particolare:

- la Dichiarazione dei diritti dell'uomo dell'ONU e le Convenzioni sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile³ (2015) dell'ONU;
- la Costituzione italiana;
- la Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (comprensiva della Dichiarazione Universale dell'ONU sui Diritti Umani, della Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici e della Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali);
- la Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo;
- la Dichiarazione sui Principi e Diritti fondamentali nel Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e le successive convenzioni correlate;
- il Global Compact delle Nazioni Unite per la promozione di un'economia globale sostenibile, iniziativa volontaria cui il Gruppo ha aderito formalmente.

Tali valori fanno parte integrante del Codice Etico e degli altri regolamenti interni del Gruppo coerentemente anche con la Dichiarazione Congiunta in tema di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro sottoscritta fra l'ABI e le Parti Sociali, nonché con l'accordo siglato con le Organizzazioni sindacali per il sostegno e la tutela di colleghe e colleghi vittime di violenze, molestie e discriminazioni anche al di fuori dei luoghi di lavoro o coinvolti in percorsi di sostegno/assistenza.

In coerenza con tali valori il Gruppo si impegna a promuovere:

- il rispetto della dignità;
- l'equità e le pari opportunità;
- la valorizzazione delle specificità di ciascun individuo;
- l'empowerment femminile⁴;

² Cfr. Strategia per la parità di genere 2020 – 2025, Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021 – 2030, Piano d'azione contro il razzismo 2020 – 2025.

³ In particolare, vengono qui in rilievo i seguenti obiettivi globali – (SDGs - Sustainable Developements Goals):

- 3: "Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età";
- 5: "Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze";
- 8: "Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti";
- 10: "Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni".

⁴ Ovverosia quel processo attraverso cui una donna acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e quindi di avere il controllo sulla propria vita.

- l’inclusività;
- la protezione dei dati e delle informazioni;
- la partecipazione attiva e la responsabilità condivisa nel perseguimento degli obiettivi in materia;
- la sensibilizzazione e la formazione continua;
- la trasparenza nel rendicontare azioni e risultati.

In particolare, il Gruppo:

- favorisce iniziative dedicate al rispetto e all’ascolto e contrasta ogni forma di discriminazione legata all’identità o all’espressione di genere, all’orientamento affettivo-sessuale, allo stato civile e alla situazione familiare (compresa la responsabilità di cura), all’età, all’etnia, all’origine, al credo religioso, all’appartenenza politica e sindacale, alla condizione culturale e socio-economica, alla nazionalità, alla lingua, alla disabilità, alla neurodivergenza, all’aspetto fisico, al desiderio o allo stato di gravidanza, alle condizioni fisiche e psichiche o a qualsiasi altra caratteristica della persona anche legata alla manifestazione del proprio pensiero;
- contrasta ogni forma di violenza fisica e psicologica, molestia, persecuzione, offesa e condotta inappropriata, sia al proprio interno, che nel contesto socioeconomico in cui opera;
- crea un ambiente inclusivo, accogliente e rispettoso in cui tutte le persone sono trattate con dignità per favorire la collaborazione e migliorare l’efficacia nel lavoro. Al riguardo, contribuisce a diffondere la cultura del rispetto nelle relazioni tra le persone;
- riconosce il valore della diversità come ricchezza indispensabile per lo sviluppo di idee e per generare innovazione, accrescendo la capacità di attrarre le persone;
- sensibilizza e diffonde a tutti i livelli una cultura aziendale improntata al rispetto della diversità, all’inclusione e alla parità di genere⁵;
- favorisce l’equilibrio vita-lavoro a sostegno del benessere degli individui e delle famiglie;
- tutela la corretta conservazione e il trattamento delle informazioni che riguardano la sfera privata delle persone con specifiche normative interne, in applicazione della regolamentazione esterna in materia di privacy;
- contrasta e previene ogni forma di corruzione, anche attraverso specifica e rigorosa normativa interna e come indicato nel Codice Etico;
- promuove un’economia sostenibile, rispettosa dei diritti umani e che garantisca a tutti l’opportunità di dividerne i benefici, anche attraverso le decisioni della finanza proprietaria;
- rendiconta i propri impatti (positivi, negativi, attuali e potenziali) sull’economia, l’ambiente e le persone, inclusi quelli sui diritti umani, in linea con la Direttiva (UE) 2022/2464 (CSRD – Corporate Sustainability Reporting Standard Directive recepita con il D.lgs 125/24).

I principi enunciati sono posti alla base delle relazioni con tutti gli stakeholder del Gruppo e in particolare con tutto il personale, i clienti, i partner commerciali, i fornitori e le comunità.

⁵ Conformemente alla normativa della certificazione UNI/PdR 125:2022.

Diversità e inclusione

Il Gruppo Banco BPM, riconoscendo l'importanza strategica di una corretta e proattiva gestione delle tematiche relative a diversità e inclusione, si impegna a presidiare tali ambiti con un'attenzione specifica, volta a diffondere la cultura di tali valori e a promuovere comportamenti rispettosi e virtuosi in azienda.

Per questo, il Gruppo si impegna in materia di diversità e inclusione anche attraverso specifici principi dedicati che hanno l'obiettivo di:

- creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che sappia generare valore dal confronto e dalla relazione tra persone in quanto tali e nel rispetto della loro diversità;
- riconoscere e valorizzare il talento di ognuno, mediante il principio di equità e pari opportunità di crescita professionale, accompagnata da percorsi di formazione per sviluppare competenze di ruolo, manageriali e di leadership e per contestualizzare l'apprendimento alle differenti situazioni lavorative;
- riconoscere una remunerazione equa nel rispetto delle politiche di remunerazione e incentivazione, neutre rispetto al genere e alle altre diverse caratteristiche di ciascuna persona, seguendo un principio di meritocrazia.

Il Gruppo ritiene che la valorizzazione delle diversità sia una condizione per cogliere le evoluzioni del contesto, stimolare soluzioni innovative, creare processi decisionali più efficaci e più consapevoli dei rischi senza pregiudizi. Essa concorre inoltre a rafforzare la reputazione aziendale e, di conseguenza, l'attrazione dei migliori talenti, la motivazione e la retention delle persone dipendenti.

Le Persone di Banco BPM

Il Gruppo Banco BPM si impegna concretamente a tutelare i diritti umani e a promuovere una cultura incentrata su di essi, anche attraverso la gestione delle persone, attraverso un "Impegno Manifesto" che incentiva comportamenti rispettosi basati su ascolto, empatia, reciprocità, valorizzazione e cooperazione.

I principi in termini di rispetto della dignità enunciati nelle Linee Guida sono concretamente attuati anche con il divieto di assumere comportamenti che possano offendere, prevaricare o ledere la sensibilità delle persone⁶.

Il Gruppo favorisce un ambiente di lavoro inclusivo che generi benessere e valore dal confronto tra persone con età, competenze, esperienze e background differenti, garantendone piena accessibilità e fruibilità per essere in grado di accogliere tutti, senza barriere e distinzioni, con un approccio "design for all"⁷, anche al fine di favorire il trasferimento di conoscenze e competenze tra generazioni attraverso percorsi di mentoring e reverse mentoring.

La selezione del personale viene condotta secondo criteri trasparenti e meritocratici, basati sulla verifica dei requisiti professionali, che garantiscono equità e pari opportunità a ogni persona. Le assunzioni sono effettuate in conformità alle previsioni legislative e contrattuali vigenti.

⁶ Rientrano in questa categoria tutte le forme di discriminazione, di intolleranza e di molestia, il mobbing e la diffamazione e tutti i comportamenti più dettagliatamente descritti nella normativa interna specifica emanata sul tema.

⁷ Il termine "design for all" è usato per descrivere una filosofia progettuale e promuovere l'utilizzo di prodotti, servizi e sistemi da quante più persone possibile, senza necessità di adattamento.

Non è tollerata alcuna forma di lavoro che non rispetti le normative interne ed esterne in materia di diritto del lavoro, né alcuna forma di discriminazione o vessazione o qualsiasi tipo di comportamento che possa essere considerato come una minaccia per la dignità della persona che lo subisce, potendone compromettere la salute, la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro, le prestazioni lavorative, il clima organizzativo.

Ogni individuo è trattato in modo equo e paritario ed è supportato nello sviluppo professionale; particolare attenzione è dedicata all'empowerment femminile, alle persone con disabilità e ai giovani.

Tali valori guidano tutto il percorso professionale delle persone all'interno del Gruppo, ossia:

- il processo di reclutamento e selezione, assicurando che i processi di selezione avvengano in modo equo e trasparente;
- la fase di sviluppo e carriera, garantendo equità nei percorsi di crescita professionale, sostenendo il talento femminile tendendo al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale e nella governance;
- la formazione, sostenendo iniziative formative e campagne di sensibilizzazione per favorire pari opportunità di apprendimento e diffondere una cultura inclusiva;
- la retribuzione, monitorando il gender pay gap e adottando misure per garantire la parità di retribuzione tra individui di generi diversi che ricoprono ruoli uguali o di pari valore.

Viene incoraggiata una comunicazione inclusiva e libera da opinioni pregiudizievoli, stereotipate e discriminatorie⁸. Vengono altresì promosse modalità di relazione e stili gestionali rispettosi della persona, favoriti dalla promozione di una leadership inclusiva in grado di favorire la partecipazione, il coinvolgimento, la cooperazione e la capacità di risoluzione dei problemi.

Sono definite politiche aziendali in materia di welfare e per la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro, con particolare attenzione alla maternità e ai congedi parentali.

Sono implementati strumenti e servizi volti a garantire l'accessibilità⁹ sia fisica che digitale alle persone con disabilità, anche attraverso l'utilizzo di tecnologie assistive.

La conformità dell'ambiente lavorativo rispetto alle normative in materia di sicurezza e salute è garantita mediante la prevenzione, la gestione e il monitoraggio dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale.

È assicurata l'applicazione e il rispetto delle normative di legge e collettive nazionali inerenti al rapporto di lavoro, nonché la libertà sindacale dei lavoratori e dei loro rappresentanti, con particolare riferimento al diritto di associazione sindacale, di sciopero, di assemblea.

In relazione a quanto precede, sono attuate tutte le azioni necessarie alla prevenzione, alla emersione di qualsiasi tipo di discriminazione, violenza o molestia sul lavoro attraverso i canali di segnalazione allo scopo predisposti.

È inoltre messo a disposizione un servizio di ascolto, prestato da personale qualificato con lo scopo di fornire supporto garantendo l'anonimato degli interessati.

Oltre a garantire la riservatezza di tutte le persone coinvolte, sono protetti da eventuali ritorsioni il segnalante, la presunta vittima e chi viene coinvolto nel processo di gestione della segnalazione.

⁸ A titolo esemplificativo: abilismo, ageismo, sessismo, razzismo e classismo.

⁹ L'accessibilità risponde all'Atto europeo sull'accessibilità Direttiva UE 2019/882.

Sono attuate una serie di importanti misure di tutela per il personale vittima di violenze, molestie e discriminazioni anche al di fuori dei luoghi di lavoro o coinvolti in percorsi di sostegno/assistenza, che si aggiungono a quelle previsti dalla legge e dalla normativa di settore.

Tali strumenti comprendono a titolo esemplificativo, la possibilità di accedere a giornate di permesso retribuito, al lavoro agile fino a 5 giorni a settimana, a giornate di sospensione lavorativa volontaria fino a 3 mesi interi, all'aspettativa di cui all'art. 24 c. 1 D. Lgs 80/2015 fino a 5 mesi, nonché a giornate di aspettativa non retribuita. Sono inoltre previste garanzie in merito alla possibilità di ottenere l'assegnazione anche temporanea a diversa unità organizzativa, anche in altro comune, per far fronte alla necessità di rafforzare la protezione della vittima.

Clienti

Il Gruppo Banco BPM ritiene fondamentale nella relazione con i clienti il rispetto e la tutela dei diritti umani e impronta le proprie condotte all'integrità, equità e trasparenza, rifiutando ogni forma di discriminazione anche nell'accesso ai prodotti e servizi offerti e ponendo la massima attenzione al dialogo e all'ascolto dei reali bisogni del cliente per la costruzione di rapporti di fiducia e di reciproca soddisfazione basati sul rispetto.

Il Gruppo evita di avviare e gestire rapporti commerciali in contrasto con i principi sopra enunciati.

Sono strutturati presidi specifici volti a intercettare e valutare:

- il rischio di riciclaggio e di finanziamento al terrorismo mediante meccanismi di adeguata verifica della clientela, dello scopo e della natura dei rapporti continuativi in sede di attivazione e nel corso del tempo, nonché per operazioni occasionali effettuate;
- le operazioni sospette, che sono segnalate alle Autorità di Vigilanza;
- l'operatività in settori quali quelli dei materiali e dei sistemi di armamento;
- l'eventuale coinvolgimento nelle operazioni di persone fisiche, giuridiche, associazioni o organizzazioni inserite nelle liste dei soggetti sanzionati;
- se il cliente ha stabilito la residenza o il domicilio in un Paese destinatario di provvedimenti sanzionatori.

Il Gruppo promuove una comunicazione inclusiva e libera da opinioni pregiudizievole, stereotipate e discriminatorie quali abilismo, ageismo, sessismo, razzismo e classismo e utilizza un linguaggio inclusivo, neutro rispetto al genere e alle differenze di ciascuna persona, anche nelle attività di marketing e pubblicità.

I prodotti e i servizi proposti ai clienti sono rispondenti alle loro reali esigenze e non è consentito il ricorso a pratiche elusive, defatigatorie o comunque tendenti a forzare il loro giudizio o comportamento, come disciplinato anche dalla normativa interna in materia di prodotti e servizi bancari e assicurativi.

I clienti sono informati in modo chiaro e completo sui prodotti e servizi offerti, sui rischi connessi alla sostenibilità (eventi o condizioni ambientali, sociali e di governance che potrebbero avere impatto negativo sul valore dell'investimento) e sulle condizioni applicate per facilitare la comprensione e l'assunzione di scelte consapevoli.

Nello specifico, nell'ambito della prestazione dei servizi di investimento, l'integrazione delle dimensioni ESG avviene mediante una metodologia proprietaria descritta nelle "Linee Guida

in materia di integrazione dei rischi di sostenibilità nella prestazione dei servizi di investimento” che identifica le opportunità di investimento legate a un modello di sviluppo sostenibile e offre alla clientela prodotti e servizi di qualità, al passo con le evoluzioni del mercato e della società e nel rispetto ed in coerenza con le preferenze ESG dei clienti.

Nella valutazione e gestione dei finanziamenti, è posta particolare attenzione a supportare anche la clientela in temporanea difficoltà finanziaria, tenendo conto in ogni caso della sostenibilità del rapporto, in particolare se conseguente a eventi eccezionali, esogeni rispetto all’attività svolta e ai rapporti con il Gruppo.

Gli eventuali reclami della clientela sono considerati un’opportunità di miglioramento e come tali gestiti nell’ottica di superare le conflittualità, accrescendo al contempo la fiducia e la soddisfazione dei clienti.

Banco BPM si impegna per essere accessibile a tutti con un approccio di “*design for all*” e si impegna a rispettare il diritto alla privacy e alla tutela dei dati e delle informazioni personali di tutti i soggetti coinvolti nelle proprie attività nel rispetto delle normative in vigore.

Il Gruppo attua iniziative mirate a rendere accessibili prodotti e servizi rivolti a clienti in conformità ai requisiti definiti dalla legge, eliminando le barriere e ottimizzandone l’uso da parte di persone con disabilità o altre difficoltà.

Inoltre, il Gruppo rende accessibili i propri locali alle persone diversamente abili, attraverso varchi dedicati, ove necessario.

Partner commerciali

Il Gruppo Banco BPM instaura relazioni commerciali con partner che tengono opportunamente conto dei principi contenuti nel Codice Etico, a cui le presenti Linee Guida si ispirano, e che non mettono in atto comportamenti in contrasto con tali principi.

Fornitori

Il Gruppo Banco BPM impronta la relazione con i propri fornitori a principi di trasparenza ed equità; in particolare, sono adottate politiche di approvvigionamento che tengono conto della tutela dei diritti umani anche da parte della propria catena di fornitura, poiché il rispetto dei diritti umani è ritenuto un elemento essenziale all’interno della catena di fornitura e instaurare rapporti basati sulla sostenibilità comporta un vantaggio reciproco.

Il Gruppo opera con fornitori che tengono opportunamente conto dei principi e valori espressi dal Codice Etico del Gruppo e dalle presenti Linee Guida e che non mettono in atto comportamenti in contrasto con essi.

La selezione dei fornitori avviene infatti previa verifica dei requisiti di onorabilità e professionalità, tecnici e reputazionali, con particolare attenzione agli ambiti antiriciclaggio, finanziamento del terrorismo e conflitto d’interessi, valutando, ove possibile, la rotazione. L’intero processo valutativo è documentato.

Ai fornitori viene, inoltre, richiesto di operare nel pieno rispetto della normativa in materia di anticorruzione.

I fornitori che collaborano con il Gruppo sono portati a conoscenza del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01 e si impegnano a non mettere in atto comportamenti in contrasto con i principi espressi nel Codice Etico di Gruppo.

Non sono intrattenuti rapporti con soggetti:

- implicati in attività illecite incompatibili con i principi contenuti nel presente documento e nel Codice Etico (come ad esempio traffico d'armi, riciclaggio, terrorismo, contrabbando, traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope, sfruttamento di lavoro minorile);
- che ostacolano lo sviluppo umano o contribuiscano a violare i diritti fondamentali della persona.

Comunità

Il Gruppo Banco BPM impronta la sua relazione con le comunità di riferimento attraverso il contributo a iniziative di sostegno al tessuto sociale ed economico e la promozione di una cultura di tutela e rispetto dei diritti umani e dell'inclusione sociale.

Tali determinazioni trovano concreta attuazione mediante:

- il supporto economico alle comunità con sponsorizzazioni ed erogazioni liberali, identificate senza alcuna forma di discriminazione. L'erogazione dei contributi è normata da un regolamento che vieta il sostegno alle iniziative con contenuti discriminatori in base all'etnia, alla nazionalità, al genere, all'età, alle disabilità fisiche o psichiche, agli orientamenti sessuali, alle opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose dei richiedenti;
- il sostegno all'istruzione e al diritto allo studio con progetti rivolti ai giovani e al sistema scolastico e universitario, anche in collaborazione con le Istituzioni, nella consapevolezza che istruzione e formazione sono elementi fondamentali per promuovere libertà e uguaglianza;
- la costante relazione con il terzo settore, che il Gruppo sostiene tramite erogazioni liberali e con un'offerta commerciale ampia e completa e un servizio specialistico dedicato;
- la condivisione di risorse, in quanto il Gruppo è impegnato a organizzare e partecipare attivamente a iniziative, progetti ed eventi che hanno un impatto positivo sull'economia, la società e l'ambiente, anche mettendo a disposizione tempo, professionalità, location e relazioni, con lo scopo di diffondere una cultura inclusiva improntata al rispetto e alla tutela dei diritti individuali, all'uguaglianza e alla legalità. A questo proposito, il Gruppo si impegna a garantire un'equa rappresentanza dei generi tra i propri relatori e relatrici in convegni, eventi pubblici, panel di tavole rotonde o altri eventi. Nel mettere a disposizione le proprie risorse, il Gruppo si premura preventivamente di verificare che l'iniziativa sostenuta sia rispettosa dei diritti umani e non discriminatoria, organizzata nel rispetto dei principi generali del Codice Etico, delle politiche in materia di anticorruzione, di sponsorizzazione e del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs.231/01;
- iniziative di volontariato finalizzate a supportare diverse realtà, sia in ambito sociale sia a favore dell'ambiente, attraverso la collaborazione con associazioni che si occupano di dare supporto a persone fragili, bambini, adolescenti e a chi vive in condizione di marginalità sociale e povertà.

3 Attuazione e Monitoraggio

La Capogruppo esercita, per tutto il Gruppo, la responsabilità di indirizzo e controllo delle attività di integrazione dei principi di impegno per il rispetto e la tutela delle persone, delle

diversità, dell'equità e dell'inclusione, in coerenza con le presenti Linee Guida e con ogni altra normativa aziendale in materia.

La Capogruppo adotta iniziative volte a sviluppare modalità operative e a promuovere comportamenti individuali consapevoli in materia di impegno per il rispetto e la tutela delle persone, della diversità, dell'equità e dell'inclusione.

Banco BPM gestisce e monitora l'applicazione del proprio approccio in tema di rispetto e tutela dei diritti umani attraverso chiare attribuzioni di ruoli e responsabilità, procedure di identificazione e valutazione periodica dei rischi, un sistema di segnalazione delle violazioni, un sistema sanzionatorio e la costante attività di dialogo con gli stakeholder di riferimento.

In particolare:

- il Consiglio di Amministrazione, anche per il tramite del Comitato Controllo Interno e Rischi e del Comitato Sostenibilità, definisce e approva gli indirizzi strategici in materia ESG del Gruppo, monitora costantemente le attività in ambito ESG verificandone la coerenza con gli indirizzi strategici definiti e approva la Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità.

Inoltre, gli Organi aziendali vengono prontamente informati in merito alle eventuali criticità rilevate dagli Organismi di Vigilanza di ciascuna società del Gruppo, ove costituiti, e dalle funzioni di controllo nello svolgimento delle proprie attività, impattate da reati quali quelli contro la persona¹⁰ e quelli in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro¹¹;

- il Comitato direzionale Environmental, Social and Governance (ESG) cura la realizzazione delle strategie definite in ambito sociale, ambientale e di governance, in coerenza con quanto definito nel piano strategico di Gruppo e monitora le iniziative in materia;
- la funzione Comunicazione e Responsabilità Sociale presidia le iniziative in ambito sociale con l'obiettivo di promuovere attività coerenti con i valori del Gruppo e concorrere a presidiare le tematiche sociali nei rapporti con la clientela e con le Istituzioni;
- la funzione Transizione e Sostenibilità assicura il monitoraggio di specifici indicatori di sostenibilità ESG e garantisce il presidio delle iniziative progettuali in tale ambito;
- la funzione Risorse Umane, attraverso la struttura Diversity Inclusion e Social, progetta e sviluppa iniziative finalizzate al rispetto delle persone e delle diversità, di promozione della parità di genere, età, etnia, disabilità, orientamento religioso, orientamento affettivo, nazionalità e lingua, del benessere organizzativo, della inclusione sociale e dell'uguaglianza (c.d. "design for all");
- sono istituiti controlli di linea e di secondo e terzo livello per verificare il rispetto dei principi espressi nelle presenti Linee Guida e nelle procedure interne emanate in loro applicazione, con particolare riferimento alle situazioni non conformi rispetto alla UNI PDR 125:2022 in materia di parità di genere;
- i diritti umani sono integrati nel modello di gestione dei rischi di Gruppo e in quanto tali sono oggetto di valutazione periodica nell'ambito della più ampia strategia di sostenibilità aziendale, in coerenza con il processo di risk identification, definendo specifici indicatori

¹⁰ Cfr. anche il D.lgs 231/01, art. 25 quinquies (Delitti contro la personalità individuale), art. 25 quater.1 (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili), art. 25 duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) e 25 terdecies (Razzismo e xenofobia).

¹¹ Cfr. anche il D.lgs 231/01, art. 25 septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro).

che permettono di sintetizzare il profilo di rischio del Gruppo in coerenza con le principali linee guida in materia;

- sono monitorate costantemente le esigenze di adeguamento dei processi aziendali derivanti dall’emanazione di nuovi requisiti normativi o dalla modifica di quelli esistenti;
- viene effettuata una continua e capillare mappatura delle necessità grazie alla quale vengono implementate attività formative dedicate ai responsabili e ai team nei quali sono presenti persone con disabilità, con l’obiettivo di superare gli stereotipi, abbattere le barriere mentali e comunicative e creare un ambiente inclusivo che favorisca la giusta modalità di interazione all’interno dei gruppi di lavoro;
- al fine di far emergere casi anomali o presunti illeciti, il Gruppo mette a disposizione, del Personale e delle controparti, idonei canali atti a ricevere segnalazioni di presunte violazioni, tutelando sempre e comunque il segnalante, il segnalato e tutte le persone coinvolte con le modalità disciplinate dalla normativa aziendale in materia di whistleblowing;
- sono attive procedure di segnalazione interna relative ad episodi di violenza, molestie e discriminazioni, verificatesi nei luoghi di lavoro, che affiancano il canale whistleblowing;
- le violazioni accertate vengono sanzionate: in coerenza con il sistema sanzionatorio aziendale nei confronti del Personale e mediante strumenti di tutela contrattuale, per quanto attiene ai rapporti con le controparti e i fornitori;
- il Gruppo rende annualmente, le politiche e le performance raggiunte nella tutela dei diritti umani in termini di modalità di gestione e monitoraggio, i rischi identificati e le opportunità risultanti dalle attività di valutazione e azioni di gestione e mitigazione, all’interno di documenti aziendali pubblici messi a disposizione degli stakeholder sul sito internet aziendale.

4 Diffusione e Aggiornamento

Le presenti Linee Guida sono comunicate a tutto il Personale tramite pubblicazione nel Portale aziendale e, sul sito internet di Gruppo, a tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner, affinché ci sia piena consapevolezza e impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei valori del Gruppo Banco BPM.

Relativamente al Personale, sono adottate iniziative formative, anche obbligatorie, per promuovere la conoscenza e la consapevolezza in tema di discriminazioni, violenze e molestie, sulla loro gravità e le loro conseguenze, di modo che tali comportamenti non vengano nascosti o in alcun modo minimizzati e per prevenire comportamenti e linguaggi ostili, denigranti, umilianti e offensivi.

Almeno annualmente, le Linee Guida vengono confermate o aggiornate in presenza di evidenze emerse dagli assessment interni al Gruppo, in base a cambiamenti e accadimenti e in coerenza con la normativa nazionale e internazionale in materia di tutela e promozione dei diritti fondamentali, inclusa la UNI PdR 125:2022.