

Banca Agricola
Popolare di Sicilia

Policy di Gestione ed
Amministrazione delle Risorse
Umane



Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Approvazione
0	19/09/2025	<i>Documento di prima emanazione</i>	Direzione Risorse Umane	Consiglio di Amministrazione

Sommario

1. PREMESSA.....	4
2. PRINCIPI GENERALI.....	6
3. OBIETTIVI.....	8
4. LE POLITICHE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	9
4.1 ANALISI STRATEGICA DEI FABBISOGNI	9
4.2 SELEZIONE DELLE RISORSE	10
4.3 EMPLOYER BRANDING	13
4.4 ONBOARDING.....	14
4.5 FORMAZIONE.....	16
4.6 VALUTAZIONE DELLE RISORSE	19
4.7 PERCORSI DI CARRIERA	20
4.8 PIANI DI SUCCESSIONE	21
4.9 POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE	22
4.10 WELLBEING	24
4.11 SALUTE SICUREZZA E BENESSERE DEL PERSONALE	26

1. PREMESSA

Con il presente documento il gruppo Banca Agricola Popolare di Sicilia (di seguito denominato anche solo il "Gruppo" o "BAPS") intende disciplinare e formalizzare i principi e gli indirizzi di carattere generale attraverso cui il Gruppo intende perseguire gli obiettivi strategici in materia di gestione delle risorse umane, con l'obiettivo di garantire che tutti i processi di gestione delle risorse siano coerenti con gli obiettivi aziendali, trasparenti e conformi alla normativa.

Tramite l'adozione della presente politica, il Gruppo ottempera tra l'altro a quanto previsto dalle disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia che prevedono che i Consigli di Amministrazione delle Banche approvino, fra i loro principi generali di organizzazione, politiche di gestione delle risorse umane in modo da assicurare "che il personale sia provvisto delle competenze e delle professionalità necessarie per l'esercizio delle responsabilità a esso attribuite (Disposizioni di Vigilanza per le Banche - Circolare Banca d'Italia n° 285/2013 e successivi aggiornamenti, in particolare Parte I, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione I, Paragrafo 6).

In linea con il quadro delineato, il Gruppo si impegna ad adottare la presente Policy, come approvata dal Consiglio di Amministrazione, in coordinamento con le altre politiche e con i codici e i regolamenti aziendali che hanno impatto sulla gestione del personale.

Si citano per maggior rilevanza e a titolo non esaustivo i seguenti documenti:

- ✓ Modello di Organizzazione 231 e Codice Etico
- ✓ Codice Disciplinare
- ✓ Regolamento di utilizzo degli strumenti aziendali
- ✓ Policy di Gestione dei Conflitti di interesse
- ✓ Policy di Gestione delle Operazioni Personali
- ✓ Policy di Sostenibilità
- ✓ Politica per la Parità di Genere e collegate
- ✓ Piano della prevenzione e della Gestione delle molestie sul luogo di lavoro
- ✓ Politiche di Remunerazione e incentivazione del Gruppo Banca Agricola Popolare di Sicilia
- ✓ Policy di Gestione degli Incentivi
- ✓ Politica delle Risorse Umane in ambito TIC

Eventuali modifiche alla presente Policy derivanti da cambiamenti organizzativi o del contesto di riferimento, dall'evoluzione della normativa di riferimento e/o della normativa interna sono apportate, eventualmente anche dietro specifica segnalazione da parte delle funzioni di controllo, su proposta della Direzione Risorse Umane, dal Consiglio di Amministrazione.

La presente Politica è comunicata, resa disponibile e accessibile a tutto il personale tramite pubblicazione nella intranet aziendale. È inoltre resa pubblica tramite pubblicazione nel sito Internet del Gruppo.

2. PRINCIPI GENERALI

La Politica di Gestione delle risorse umane del Gruppo BAPS si fonda su una serie di principi generali imprescindibili, di seguito richiamati:

- **sostenibilità:** realizzazione di processi di gestione delle risorse finalizzati a supportare nel lungo termine la crescita sostenibile del Gruppo attraverso:

- ✓ processi di selezione, gestione, valutazione e formazione che pongono al centro la persona e contribuiscono a svilupparne la capacità di impatto e la competitività nel tempo;
- ✓ meccanismi retributivi responsabili, meritocratici e trasparenti;
- ✓ piani di successione predeterminati per le risorse apicali capaci di garantire la sostenibilità di lungo periodo.

- **rispetto dei diritti umani:** promozione dei diritti umani nella conduzione delle proprie attività anche nell'ambito delle relazioni con le proprie risorse, secondo i principi stabiliti negli "UN Guiding Principles on Business and Human Rights", "The OECD Guidelines for Multinational Enterprises", la "Dichiarazione dell'organizzazione internazionale del lavoro (ILO) sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro".

- **parità e inclusione:** valorizzazione di una cultura inclusiva nella quale nessuna distinzione è basata su fattori quali età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche, geografiche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza di maternità o paternità anche adottivi, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale. L'impegno di BAPS in ambito Parità e inclusione è dimostrato anche dalla presenza di un Sistema di Gestione della Parità di Genere certificato da Ente terzo conforme alla UNI/PdR125:2022, che ha lo scopo di incorporare nei processi organizzativi e di gestione delle risorse umane il principio della gender equality e della non discriminazione, garantendo le pari opportunità, il benessere delle risorse e un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità.

- **dignità e libertà:** impegno a prevenire qualsiasi comportamento indesiderato, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà delle risorse e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo, che trova attuazione nell'adozione di uno specifico Piano di Prevenzione finalizzato a prevenire e gestire le molestie sui luoghi di lavoro e nella promozione di misure atte a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona ("Tolleranza Zero"), della libertà e della dignità individuale.

- **etica e integrità:** promozione di una cultura etica basata su valori di correttezza, professionalità, tutela del cliente, responsabilità, trasparenza e legalità, alla quale ogni risorsa è chiamata ad ispirarsi nello svolgimento della propria attività lavorativa, per ridurre la probabilità di esporre il Gruppo a rischi normativi e/o reputazionali. Il Codice etico definisce i principi fondamentali alla base della reputazione del Gruppo e i valori che ne ispirano la quotidiana operatività, descrivendo inoltre lo standard di comportamento richiesto a tutte le risorse ed ai collaboratori.

- **diligenza:** ogni comportamento, ancorché non espressamente considerato dal Codice etico, deve essere ispirato al dovere di diligenza ed il mancato rispetto della stessa può condurre alle sanzioni previste dal codice disciplinare interno: esse sono applicate sulla base dei principi di rilevanza e proporzionalità.

- **riservatezza e privacy:** promozione di standard di comportamento che impegnano le risorse del Gruppo a mantenere la più ampia riservatezza su quanto concerne l'attività del Gruppo e sulle informazioni relative alla clientela di cui si viene a conoscenza durante l'espletamento dell'attività lavorativa. Al contempo, il Gruppo si impegna a trattare tutte le informazioni che riguardano i propri dipendenti e collaboratori nel rispetto delle previsioni di legge e degli obblighi di riservatezza, con modalità idonee ad assicurarne l'accesso ai soli diretti interessati e ai soggetti autorizzati.

- **salute e sicurezza:** impegno a garantire elevati standard di tutela della salute e sicurezza sul lavoro ed a migliorare il benessere psico fisico delle risorse tramite programmi specifici di prevenzione e attività informative e formative che hanno l'obiettivo di accrescere la consapevolezza dei rischi e promuovere l'adozione di comportamenti responsabili.

3. OBIETTIVI

La politica industriale del Gruppo è finalizzata ad affermare BAPS come innovatore finanziario e come forza propulsiva per lo sviluppo territoriale della Sicilia e di tutti i restanti territori presidiati, questo anche attraverso un continuo e dinamico processo di innovazione che richiede una gestione integrata, pianificata e finalizzata delle risorse umane, incentrata sulle seguenti leve di sviluppo:

- diffusione di una cultura di Gruppo basata su valori, principi e tradizioni aziendali condivise;
- miglioramento della reputazione del Gruppo, tramite l'employer branding e processi di gestione delle risorse efficaci finalizzati ad attrarre e trattenere i migliori talenti;
- valorizzazione continua del capitale umano, sviluppandone le competenze al fine di migliorarne le prestazioni individuali e di riflesso del Gruppo;
- creazione di percorsi di crescita sostenibili e inclusivi a tutti i livelli aziendali, compresi quelli apicali, identificando nella diversità un vantaggio competitivo per migliorare il benessere aziendale e la reputazione aziendale;
- definizione di processi di valutazione delle performance lavorative meritocratici basati sul conseguimento di risultati chiari, definiti e trasparenti, che possano essere oggetto di monitoraggio periodico e di definizione di eventuali azioni correttive;
- implementazione di modalità di lavoro che agevolino la conciliazione dei tempi vita-lavoro e maggiore riconoscimento, tutela e rispetto delle esigenze connesse ai diversi momenti della vita delle risorse;
- miglioramento e sviluppo dei processi di relazione e di coinvolgimento delle risorse al fine di creare un ambiente di lavoro collaborativo e propositivo.

4. LE POLITICHE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

4.1 ANALISI STRATEGICA DEI FABBISOGNI

Il processo di analisi del fabbisogno di risorse umane ha la finalità di individuare nel continuo la quantità e la qualità delle risorse di cui il Gruppo necessita per garantire adeguatezza quantitativa e qualitativa delle risorse assegnate ad ogni unità organizzativa.

Ha la finalità di determinare il numero di risorse e il livello di competenze, conoscenze ed abilità di cui il Gruppo necessita per garantire elevati standard di efficienza e produttività.

È affidato alla funzione Risorse Umane e si sviluppa nelle seguenti fasi:

- ✓ valutazione della forza lavoro presente in azienda e delle competenze già disponibili
- ✓ individuazione delle esigenze prospettiche, in relazione alle dinamiche di turn over del personale e all'analisi di cambiamenti attesi che possono comportare una modifica delle competenze richieste
- ✓ definizione delle risorse quantitativamente e/o qualitativamente non presenti nel Gruppo
- ✓ gestione del processo di selezione
- ✓ pianificazione e realizzazione dei piani di sviluppo professionale e di mobilità orizzontale e verticale delle risorse interne in una logica di valorizzazione delle risorse già presenti

4.2 SELEZIONE DELLE RISORSE

Il processo di selezione delle Risorse nel Gruppo BAPS è affidato alla funzione Risorse Umane e può prevedere il coinvolgimento dei Responsabili delle funzioni interessate all'inserimento delle nuove risorse nonché dell'Amministratore Delegato e/o del Direttore Generale, per i profili maggiormente strategici.

Specifiche politiche sono previste per la selezione e la nomina degli esponenti aziendali, delle figure apicali e dei responsabili delle funzioni di controllo e per la valutazione dell'adeguatezza dei requisiti richiesti per ricoprire tali specifici ruoli. La nomina di tali figure è di competenza del Consiglio di Amministrazione, previo coinvolgimento del Collegio Sindacale.

L'attività di recruiting e selezione è svolta in maniera costante e continuativa sulla base delle risultanze del processo di analisi del fabbisogno ed in relazione alle esigenze impreviste che si vengono a determinare ed è basata sulla definizione di canali di sourcing e su campagne di talent attraction per garantire una solida pipeline di candidate e candidati qualificate/i.

La ricerca del personale avviene tramite canali di ricerca differenziati, interni ed esterni e, quando necessario, con il supporto di società di recruiting specializzate.

Le offerte di lavoro, interne ed esterne, sono redatte secondo le seguenti regole

- ✓ Utilizzo di un linguaggio neutrale sotto il profilo del genere in applicazione delle Linee guida per la parità di genere nel linguaggio adottate dal Gruppo;
- ✓ Trasparenza salariale: all'interno dell'annuncio di lavoro verrà inserita la descrizione del ruolo e delle responsabilità previste nonché i riferimenti al CCNL applicabile, alla posizione ricercata, alla tipologia contrattuale (lavoro dipendente full-time/part-time, apprendistato professionalizzante, collaborazione autonoma, tirocinio curriculare o extra curriculare), l'inquadramento orientativamente previsto (es. III livello, IV livello, ecc.), alla RAL approssimativa (es. "euro 20.000 – 23.000 annui lordi, in base all'esperienza e al profilo"), alla possibilità di riconoscimento di superminimo individuale a titolo premiale, all'inclusione di eventuali benefit aziendali. Qualora non sia possibile definire una RAL precisa, verrà espressamente inserita nell'annuncio di lavoro la seguente dicitura: "Il livello retributivo sarà discusso durante il colloquio, ma l'inquadramento avverrà secondo il CCNL applicabile, con attenzione all'equità interna. Inoltre, tutte le persone candidate riceveranno informazioni chiare e complete sul trattamento economico prima della proposta formale di

assunzione.”;

- ✓ Approccio gender-aware alla selezione: numerose ricerche (tra cui quelle di LinkedIn e Hewlett Packard) mostrano che le donne tendono ad autocensurarsi quando leggono annunci di lavoro con requisiti troppo stringenti o non ben distinti e ad applicare solo se soddisfano l'85% dei requisiti a fronte del 50% degli uomini. Per evitare fenomeni di autoselezione negativi, il Gruppo redige annunci di lavoro inclusivi e non dissuasivi, in particolare distinguendo i requisiti “essenziali” da quelli “opzionali” o “desiderati”.

Nella fase di raccolta e screening dei curriculum vitae il Gruppo BAPS si impegna, compatibilmente all'effettiva disponibilità nel mercato del lavoro dei profili ricercati, a mantenere l'equilibrio tra i generi.

Al fine di promuovere la diversità, il Gruppo BAPS si impegna a prevedere un panel di selezionatrici e selezionatori diversificato e adeguatamente formato tramite interventi specifici sugli unconscious bias.

La selezione si basa sulla valutazione delle conoscenze acquisite nel periodo di studio e formazione e delle competenze professionali e tecniche eventualmente già sviluppate in precedenti esperienze lavorative. Vengono inoltre valutate le capacità di base, cognitive, relazionali e realizzative, nonché per le figure più giovani il potenziale emerso nel processo di selezione. Per le figure a maggiore seniority sono valutate le competenze chiave di leadership, fra le quali: visione e pensiero strategico relativamente al business e/o alle attività da presidiare; orientamento ai risultati e al cliente; competenze manageriali e organizzative per la gestione di un team.

Le metodologie di selezione del personale, a seconda del profilo professionale ricercato, possono includere colloqui individuali e/o di gruppo, test attitudinali, test comportamentali, attività di assessment. La funzione Risorse Umane può avvalersi della collaborazione di risorse appartenenti ad altre unità organizzative per la valutazione di competenze tecniche specifiche. In determinati casi, per ruoli di particolare importanza, possono partecipare al processo anche le funzioni apicali.

Le decisioni in ambito di selezione e assunzione vertono sul merito, sulle competenze e sulle capacità di svolgere il ruolo e sono adottate sulla base di criteri di valutazione stringenti finalizzati ad eliminare ogni possibile discriminazione legata al genere o ad altre caratteristiche individuali quali età, diversa abilità, stato di salute, etnia, provenienza geografica, orientamento e identità sessuale o ideologie politiche.

Nell'ambito dei colloqui, si garantisce che non vengano rivolti eventuali quesiti che possano rappresentare fonte di discriminazione relativi ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura. nonché che vengano rese note alla persona candidata le politiche di welfare e di benessere organizzativo adottate.

Se il processo di selezione è affidato a società esterne il Gruppo BAPS si impegna a verificare preventivamente che siano rispettati anche nelle fasi affidate alla società esterna i principi di selezione oggetto della presente Policy.

Il Gruppo rispetta gli obblighi di legge previsti dalla normativa a tutela dell'inserimento di persone diversamente abili e/o appartenenti ad altre categorie protette impegnandosi a incentivarne e favorirne l'assunzione e l'integrazione.

Nella definizione delle condizioni generali del contratto è perseguito l'obiettivo dell'equità salariale tra i generi e la coerenza con le normative tempo per tempo vigenti e con la politica retributiva del Gruppo BAPS.

4.3 EMPLOYER BRANDING

Allo scopo di attrarre talenti, il Gruppo BAPS si impegna a promuovere la realizzazione e/o la partecipazione ad eventi e manifestazioni finalizzate a diffondere nei territori presidiati la conoscenza del Gruppo e dei suoi valori, con specifica attenzione relativamente alle iniziative rivolte alla popolazione scolastica e/o universitaria che rappresentano un importante momento di orientamento e supporto riguardo alle scelte formative e professionali delle nuove generazioni e un'occasione per proporre una prospettiva di occupazione e carriera all'interno di BAPS.

Il Gruppo offre inoltre alle studentesse e agli studenti la possibilità di effettuare stage curriculari finalizzati al completamento del percorso accademico con l'opportunità di utilizzare l'esperienza formativa per il progetto di tesi.

Il Gruppo promuove e sostiene la creazione di reti di imprese il cui scopo è quello di collaborare e condividere conoscenze e competenze per potenziare ed accelerare lo sviluppo dei territori in cui le imprese stesse operano.

4.4 ONBOARDING

Il Gruppo BAPS si impegna nel facilitare l'ingresso e un'integrazione rapida ed efficace delle risorse neoassunte all'interno della propria organizzazione attraverso un iter di onboarding finalizzato anzitutto a trasmettere alle risorse che entrano a far parte del mondo BAPS i valori ed i principi cardine della cultura aziendale, al fine di agevolare lo sviluppo del senso di appartenenza ed accelerare il livello di coinvolgimento personale.

Il processo prevede che la risorsa neoassunta, terminate le attività amministrative e burocratiche legate all'assunzione in servizio, sia affiancata da una risorsa tutor con comprovata esperienza e professionalità. Tale risorsa è identificata nel Responsabile dell'unità di assegnazione e/o altra figura senior da questi individuata.

Il Tutor ha il compito di presentare la nuova risorsa al team di assegnazione e di fornire la prima formazione sulle procedure aziendali, comprese quelle relative al Sistema di Gestione della Parità di Genere, sulle modalità di accesso ai sistemi informatici e sugli strumenti operativi utilizzati. In collaborazione con la Direzione Risorse Umane deve rendere la risorsa in ingresso edotta in relazione alle aspettative aziendali, agli obiettivi di prestazione e alle responsabilità connesse al ruolo ricoperto.

Periodicamente, il Tutor è inoltre chiamato a fornire alla Direzione Risorse Umane un feedback di valutazione della prestazione resa e dei relativi risultati.

Il processo di on-boarding prevede infine la partecipazione a specifici percorsi formativi di prima formazione, differenziati anche in relazione al ruolo assegnato, finalizzati a sviluppare competenze tecniche e trasversali e ad acquisire nozioni di base necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa, ivi compresi i corsi obbligatori in ambito sicurezza sul lavoro. Il Gruppo si impegna a garantire che nessuna distinzione nei percorsi di on-boarding può essere legata al genere.

Al fine di favorire un rapido re inserimento delle risorse che sono state assenti dal servizio per un lungo periodo, a causa di malattia, maternità o altri eventi a seguito dei quali la risorsa non ha prestato servizio per almeno 5 mesi, BAPS si impegna a garantire alle stesse un periodo di reboarding finalizzato a supportarle nella fase di rientro e a ridurre l'ansia e lo stress che la ripresa dell'attività lavorativa comportano.

Tale processo prevede che il Responsabile dell'unità di assegnazione e/o altra figura da questi individuata fornisca una sintesi delle principali novità e degli aggiornamenti

anche procedurali intervenuti durante il periodo di assenza. La risorsa avrà a disposizione un lasso di tempo congruo (la cui durata è strettamente legata alla durata dell'assenza e al ruolo ricoperto) a gestire serenamente la ripresa della quotidiana operatività.

4.5 FORMAZIONE

Nel gruppo BAPS la formazione è vista come un progetto che non ha né un inizio né una fine ma vive lungo tutto il percorso professionale di ogni persona, favorendone lo sviluppo di competenze professionali, tecnologiche, manageriali, relazionali e commerciali, che rendono le risorse adattabili e flessibili e, in una logica di apprendimento continuo, capaci di contribuire allo sviluppo delle organizzazioni in cui operano anche in contesti in continuo cambiamento.

In un settore caratterizzato da profonde trasformazioni, indotte da dinamiche congiunturali e da fattori strutturali tra le quali l'innovazione tecnologica, la digitalizzazione delle economie, la repentina evoluzione nei comportamenti e nelle abitudini di consumo, di risparmio e di investimento della clientela, che impongono un profondo ripensamento delle strategie e dei processi, il Gruppo riconosce la rilevanza e la centralità della formazione e dell'aggiornamento professionale delle proprie risorse, quale leva strategica di trasformazione, resilienza e sviluppo.

La Direzione Risorse Umane del Gruppo predispone annualmente un piano di formazione finalizzato non solo ad ottemperare agli obblighi in ambito di aggiornamento delle conoscenze e delle competenze proprie di ogni ruolo sulle tematiche previste dalla normativa interna ed esterna, ma a sviluppare competenze trasversali tramite percorsi mirati di crescita professionale e manageriale, differenziati in base al ruolo ricoperto, alla valutazione del potenziale e alle prospettive di carriera e sviluppo.

Il processo di definizione del piano formativo aziendale è affidato alla Direzione Risorse Umane e prevede la partecipazione attiva di tutti i Responsabili delle restanti funzioni aziendali. La Direzione Risorse Umane può inoltre avvalersi della collaborazione di società esterne di consulenza e formazione specializzate nelle attività di seguito descritte:

- ✓ analisi delle esigenze: tale attività è finalizzata ad individuare i fabbisogni formativi attraverso un'attenta analisi del contesto aziendale, delle competenze esistenti, degli obiettivi di business e dei gap da colmare. Il Gruppo si impegna a contemperare le esigenze formative aziendali che hanno una fisionomia necessariamente collettiva, legata alle strategie ed alle politiche aziendali di business, con quelle manifestate dal singolo individuo,

di tipo strettamente personale, che variano in relazione agli studi intrapresi, alle esperienze maturate, alle aspettative di carriera.

- ✓ progettazione: individuati i fabbisogni formativi, la fase di progettazione è finalizzata ad individuare le modalità più idonee per soddisfare le esigenze espresse. A titolo esemplificativo e non esaustivo necessita stabilire i tempi di durata dei percorsi, le famiglie professionali da coinvolgere per progetto, la tipologia di docenza (interna e/o esterna), le modalità di erogazione e le eventuali modalità di accesso a fondi di finanziamento (fondi interprofessionali)
- ✓ erogazione, secondo le modalità individuate (in aula fisica, virtuale, on line, training on the job, etc.)
- ✓ valutazione: un piano formativo ben strutturato dovrebbe prevedere tre diversi livelli di valutazione dei risultati: Livello formativo, Livello professionale, Livello organizzativo. La fase finale della valutazione non può limitarsi a valutare il grado di apprezzamento ed il livello di apprendimento delle risorse coinvolte ma deve estendersi, in un'ottica di medio-lungo termine, alla misurazione degli effetti che la formazione permette di ottenere sul modo di comportarsi delle risorse e di riflesso sull'organizzazione in generale.

Nella definizione del Piano formativo aziendale, il Gruppo si impegna a garantire la partecipazione equa e paritaria delle risorse ai percorsi di formazione e di valorizzazione e a riservare specifici progetti che hanno l'obiettivo di valorizzare e integrare al meglio le persone di ogni generazione e genere.

BAPS ritiene che la professionalità delle risorse più esperte e a lungo percorso professionale sia un prezioso fattore di accelerazione e crescita per le risorse junior. Per tale ragione si impegna ad attivare per tale categoria specifici programmi di aggiornamento e formazione manageriale finalizzati a sviluppare maggiore consapevolezza del ruolo e ad allenare l'abilità nel veicolare le conoscenze e l'esperienza maturata.

Specifiche opportunità di formazione sono rivolte allo sviluppo e alla crescita professionale delle Donne (nella consapevolezza che rappresentano il genere meno rappresentato nei livelli gerarchici più alti) con l'obiettivo di potenziare il contributo

che la leadership al femminile è in grado di apportare a tutti i livelli aziendali, anche apicali.

Il Gruppo favorisce altre modalità gestionali di crescita quale l'utilizzo di forme di mobilità interna, di breve o lungo periodo, e la partecipazione a gruppi di lavoro (cd. cantieri) che rappresentano dei laboratori di crescita professionale e manageriale, dove la collaborazione e la condivisione di esperienze e competenze sono alla base dello sviluppo di ogni progetto. Anche le politiche di mobilità interna sono rispettose dei principi di parità ed inclusione.

Le forme di mobilità interna assumono particolare rilievo, come anche richiesto dalle autorità di vigilanza, nella gestione delle risorse appartenenti alle funzioni di controllo.

4.6 VALUTAZIONE DELLE RISORSE

La gestione della performance è un processo chiave delle politiche di gestione delle risorse del Gruppo BAPS utilizzato non solo come meccanismo di valutazione delle prestazioni individuali ma anche come strumento di coinvolgimento e di responsabilizzazione di ogni singola risorsa nel processo di raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Il Gruppo si impegna a valutare in maniera specifica e dedicata ogni risorsa ad ogni livello gerarchico, seguendo specifiche metodologie in base al profilo professionale e al ruolo organizzativo svolto. Tutte le risorse sono valutate con criteri oggettivi, coerenti e trasparenti, indipendentemente dal genere, dall'età, dall'etnia, dall'orientamento sessuale o da altra caratteristica personale.

Il processo di valutazione prevede che ogni risorsa venga valutata almeno con periodicità annuale dal diretto responsabile, con successiva attività di certificazione da parte del responsabile superiore e di convalida finale a cura della Direzione Risorse Umane. La previsione di un processo di revisione della valutazione è finalizzata a garantire equità ed imparzialità.

Il processo prevede una fase finale di colloquio tra la risorsa valutata e il valutatore diretto finalizzata, oltre che a comunicare al valutato l'esito della valutazione e a fornire chiara ed esaustiva illustrazione delle motivazioni che sottendono alla stessa, principalmente ad individuare e concordare con la risorsa eventuali piani di miglioramento, formazione, sviluppo ed ottimizzazione della prestazione, coerentemente con gli obiettivi aziendali da perseguire.

A tal fine, il processo prevede la possibilità per i valutatori di effettuare, anche in corso d'anno, dei "colloqui periodici" finalizzati ad informare il Personale valutato circa l'andamento della prestazione lavorativa e, soprattutto, a valutare lo stato di attuazione dei piani di crescita concordati nonché la partecipazione a specifici momenti formativi sul tema degli unconscious bias, dell'ascolto attivo, della gestione costruttiva del feedback e in ambito D&EI.

4.7 PERCORSI DI CARRIERA

In stretta connessione con il processo di valutazione delle risorse, il Gruppo BAPS definisce percorsi di carriera che tracciano una progressione di ruoli e responsabilità all'interno delle unità organizzative del Gruppo.

I percorsi possono prevedere avanzamenti verticali, caratterizzati da passaggi verso ruoli di maggiore responsabilità, in virtù di esperienze maturate, competenze acquisite, risultati raggiunti e potenziale mostrato, oppure orizzontali, finalizzati all'allargamento di conoscenze e competenze in ruoli e unità diverse, connotati da complessità differenti, non necessariamente crescenti.

Nella definizione dei percorsi di crescita professionale e nelle politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali il Gruppo si impegna a prevedere modelli coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa delle diversità, compresa quella di genere.

In linea generale concorrono alla valorizzazione professionale delle risorse:

- ✓ la qualità delle competenze acquisite e della prestazione nel tempo espressa, comprese le eventuali precedenti esperienze lavorative;
- ✓ il percorso interno di apprendimento "on the job", la formazione professionale e manageriale;
- ✓ la padronanza del ruolo, le attitudini e le potenzialità dell'individuo;
- ✓ il rispetto delle regole di condotta definite dal Gruppo al fine di assicurare un comportamento allineato alle norme e alle prassi di settore;
- ✓ il contributo individuale al miglioramento di processi aziendali sulla base di una visione costruttiva ed evolutiva delle prassi aziendali;
- ✓ la capacità di gestire un positivo equilibrio tra vita professionale e privata.

Nella definizione dei percorsi di crescita professionale sono attivamente coinvolti i Responsabili, diretti e indiretti, della risorsa ed il Responsabile della Direzione Risorse Umane; per ruoli di elevata responsabilità può essere previsto il coinvolgimento delle funzioni apicali.

4.8 PIANI DI SUCCESSIONE

Al fine di garantire la continuità operativa e gestire efficacemente il processo di turnover delle risorse, in particolare quelle che ricoprono ruoli di leadership, il Gruppo si impegna ad individuare per ogni posizione ritenuta strategica una rosa di potenziali successori che potrebbero ricoprire il ruolo ritenuto fondamentale e strategico per il business aziendale.

A tale scopo il Gruppo si impegna a redigere ed aggiornare con cadenza annuale un piano di successione che, per ogni ruolo ritenuto strategico, individua i potenziali successori e, sulla base delle valutazioni delle competenze, esperienze e potenzialità delle/dei candidate/i, individua piani di sviluppo personalizzati finalizzati a svilupparne la professionalità.

Come già nella fase di inserimento nel Gruppo, la selezione dei potenziali successori si basa sulla valutazione delle competenze professionali e tecniche, evidenziate dal curriculum e dal percorso aziendale, della prestazione resa nel tempo, sul possesso e lo sviluppo delle competenze chiave di leadership.

Nell'ambito della predisposizione e aggiornamento dei piani di successione assume particolare rilevanza l'applicazione dei principi di equilibrio di genere fra le candidature. Nella predisposizione delle tavole di successione BAPS si impegna a perseguire l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso ai ruoli di responsabilità, anche con l'obiettivo di colmare gap di rappresentazione di genere eventualmente esistenti, a parità di competenze, qualifiche e capacità.

4.9 POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

Le Politiche retributive del Gruppo BAPS sono definite con l'obiettivo di garantire la competitività e l'efficacia della remunerazione che rappresenta uno degli elementi chiave per attrarre e trattenere risorse in possesso di elevata professionalità e di competenze professionali adeguate alle esigenze del Gruppo. BAPS si impegna quindi a garantire che le retribuzioni complessive delle risorse siano allineate alle evoluzioni del contesto socio-economico e del mercato del lavoro di riferimento e, al contempo, funzionali a valorizzare il merito e a riflettere il ruolo, le competenze, le capacità, l'esperienza professionale e il livello di performance di ogni risorsa.

Le politiche sono implementate coerentemente con le strategie, gli obiettivi e i valori aziendali e sono strutturate al fine di garantire un allineamento tra gli interessi degli azionisti, degli stakeholder e del management attraverso una corretta correlazione tra i risultati ottenuti e la sostenibilità nel lungo termine. Sono altresì definite nel rispetto dei principi di equità ed inclusione, in primis di genere, anche in ottica di allineamento con i principi cardine delle direttive europee sulla trasparenza retributiva e la parità salariale di genere.

Il Gender Pay Gap (ovvero il divario retributivo di genere, cioè la differenza tra il salario annuale medio percepito delle donne e quello degli uomini) viene periodicamente monitorato al fine di individuare eventuali scostamenti significativi a parità di lavoro svolto che necessitano di conseguenti azioni correttive volte a ridurre e/o eliminare gli eventuali scostamenti rilevati.

Il Gruppo BAPS aggiorna con cadenza annuale le proprie Politiche di Remunerazione e incentivazione e le sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci. Le Politiche sono rivolte a tutto il Personale del Gruppo, ivi compreso il Personale più rilevante, per tale intendendosi i soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo.

Il Gruppo può riconoscere al proprio Personale una remunerazione variabile.

La corresponsione della componente variabile è soggetta al raggiungimento di gate di accesso stabiliti al fine di garantire che la corresponsione della stessa sia sostenibile dal punto di vista finanziario e patrimoniale ed ha valenza incentivante, pertanto parametrata ad indicatori di performance che devono essere ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione, di natura quantitativa e/o qualitativa. Il Gruppo BAPS assicura che siano vietate forme di discriminazione o penalizzazioni in termini di

riconoscimento del premio aziendale nei casi di congedo di maternità e paternità obbligatori come specificato all'interno del Regolamento del sistema incentivante.

Nella definizione degli obiettivi aziendali crescente spazio assumono gli obiettivi ambientali, sociali e di governance (ESG), compresi quelli legati all'attuazione del Piano strategico triennale per la parità di genere, individuati coerentemente al ruolo svolto e all'unità organizzativa di appartenenza. Inoltre, gli obiettivi devono incoraggiare una condotta individuale volta a favorire un ambiente lavorativo che valorizza la diversità, la crescita personale e professionale, le pari opportunità e la meritocrazia.

Sono comunicati in modo chiaro e trasparente alle risorse che sono incoraggiate a verificarne nel continuo il raggiungimento. I responsabili sono chiamati a garantire coerenza tra obiettivi assegnati, competenze e contesto operativo e ad incentivare il continuo miglioramento e il lavoro di gruppo.

4.10 WELLBEING

Il Gruppo BAPS riconosce nelle persone il proprio asset fondamentale per la crescita sostenibile nel lungo periodo e, per valorizzarlo al meglio, ne tutela i diritti.

La dignità del lavoro, il rispetto dei diritti dei lavoratori al fine di assicurare condizioni di lavoro giuste e decorose e l'attenzione a ogni situazione in cui le risorse possano trovarsi durante la vita lavorativa sono valori fondamentali per creare un ambiente di lavoro che promuova e favorisca il benessere fisico, psicologico ed economico delle/i dipendenti e dei loro familiari.

Pertanto, al fine di connotarsi sempre più come un datore di lavoro responsabile, che incorpora la sostenibilità in tutti i processi rivolti alle proprie persone, il Gruppo si impegna a garantire un ambiente di lavoro positivo, equo e stimolante che consenta un'organizzazione del lavoro in grado di contribuire alla conciliazione tra la sfera privata e sfera lavorativa (work-life balance); tutela il potere d'acquisto delle proprie persone e garantisce equità retributiva; facilita condizioni di vita privata e lavorativa sempre più favorevoli, attraverso un sistema di welfare personalizzato e in continuo miglioramento a garanzia del benessere psico-fisico.

BAPS è, infatti, consapevole che il benessere complessivo delle proprie risorse influenza positivamente la loro motivazione e la loro creatività e incide positivamente sulla loro produttività, favorendo la capacità di conseguire gli obiettivi strategici e incidendo positivamente sulla fidelizzazione, con conseguente riduzione del turnover, e una maggiore possibilità di attrarre professionalità dal mercato.

Le soluzioni che il Gruppo promuove per agevolare l'equilibrio ed una migliore gestione dei tempi di vita e di lavoro, comprendono, a solo titolo esemplificativo, l'adozione di un sistema di lavoro flessibile come regolamentato dall'Accordo di Smart Working, che prevede la possibilità di lavorare in modalità agile e riconosce priorità di accoglimento per le richieste presentate dalle Lavoratrici e dai Lavoratori con disabilità, con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità, che siano caregivers o che presentano delle condizioni di fragilità anche temporanee tali da rendere necessaria tale modalità di lavoro.

BAPS riconosce al proprio personale, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive ed organizzative aziendali, forme di flessibilità oraria in entrata e in uscita, nel rispetto delle ore previste dalla contrattazione collettiva, e favorisce il ricorso all'istituto del part time volontario su richiesta che consente alle lavoratrici ed ai lavoratori interessate/i di ridurre il numero delle ore lavorate a vantaggio di quelle

dedicate alla vita privata. Nell'accoglimento delle richieste di part time, massima priorità viene riconosciuta a quelle motivate da situazioni di grave difficoltà personale e/o familiare.

Inoltre, BAPS favorisce tutte le misure organizzative volte ad assicurare il diritto alla disconnessione fuori dalle normali fasce lavorative nel pieno rispetto dei periodi di riposo delle persone.

Nessuno strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro può costituire un elemento di discriminazione del rapporto né un ostacolo allo sviluppo professionale delle risorse che ne beneficiano.

Con l'obiettivo di accrescere il benessere individuale delle risorse e migliorare l'attrattività aziendale, il Gruppo mette a disposizione del personale iniziative e servizi volti a migliorare la qualità della vita e interventi a sostegno delle situazioni di fragilità individuale, impegnandosi nel continuo per accrescere e personalizzare l'offerta relativa ai servizi di Welfare che comprendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo: l'assistenza sanitaria, estendibile anche al nucleo familiare; polizza per infortuni e invalidità permanente da malattia; supporto alla genitorialità e sostegno economico riguardante l'istruzione delle/i figlie/i durante l'intero percorso di studi; iniziative economiche a sostegno della disabilità delle/i dipendenti e delle/i figlie/i; condizioni agevolate sui servizi e prodotti bancari; possibilità di aderire, su base volontaria, a un fondo di previdenza integrativa; la stipula di convenzioni con strutture private che operano nel settore della salute e del tempo libero.

Specifici interventi formativi e momenti di confronto sono progettati per migliorare la salute e il benessere psico fisico dei lavoratori.

4.11 SALUTE SICUREZZA E BENESSERE DEL PERSONALE

Nel quadro delle azioni che il Gruppo si impegna a realizzare per garantire il massimo benessere per le proprie risorse si inseriscono inoltre tutte le attività messe in campo al fine di rendere le sedi di lavoro luoghi sicuri ed accoglienti, anche in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Per tale motivo il Gruppo si impegna, in stretta collaborazione con le altre figure previste dalla normativa (quali il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente, i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza, etc). nel raggiungimento, mantenimento e rispetto dei requisiti di tutela della salute dei lavoratori e della salubrità degli ambienti di lavoro previsti dalla normativa vigente.

Il Gruppo, come previsto dal quadro normativo italiano, valuta tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo Stress-Lavoro Correlato, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi, ad episodi di molestie o violenza (ex Piano della prevenzione e gestione delle molestie sul luogo di lavoro) e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Tale valutazione concorre all'individuazione e valutazione dei rischi aziendali, con l'obiettivo di mitigarli ed eliminarli laddove possibile.

Programmi specifici di prevenzione, attività formative ed informative vengono periodicamente rivolte a tutta la popolazione aziendale al fine di massimizzare il coinvolgimento di tutte le risorse sul tema.

4.12 CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La cessazione del rapporto di lavoro si riferisce alla risoluzione del rapporto di lavoro, sia volontaria che involontaria, per dimissioni, pensionamento, esodo, esubero o licenziamento, motivi legati alle prestazioni, alla condotta, alla malattia o decesso.

Il Gruppo BAPS presta la dovuta cura e attenzione a tale situazione per:

- ✓ garantire che i criteri di esubero del personale e di licenziamento non siano discriminatori;

- ✓ raccogliere dati e informazioni, attraverso colloqui di fine rapporto, per identificare potenziali pregiudizi e discriminazioni nonché punti di forza e debolezza della realtà organizzativa di BAPS in un'ottica di miglioramento continuo;
- ✓ fornire canali che consentano alle persone di rimanere in contatto con il Gruppo e di mantenere relazioni con le/i colleghe/i dopo la risoluzione del loro impiego;
- ✓ valutare l'impatto delle politiche del Gruppo in merito alla cessazione del rapporto di lavoro.