

CASSA CENTRALE BANCA

La certificazione di parità di genere

ORGANIZZAZIONE DEL GRUPPO



* Dati al 01.01.2024

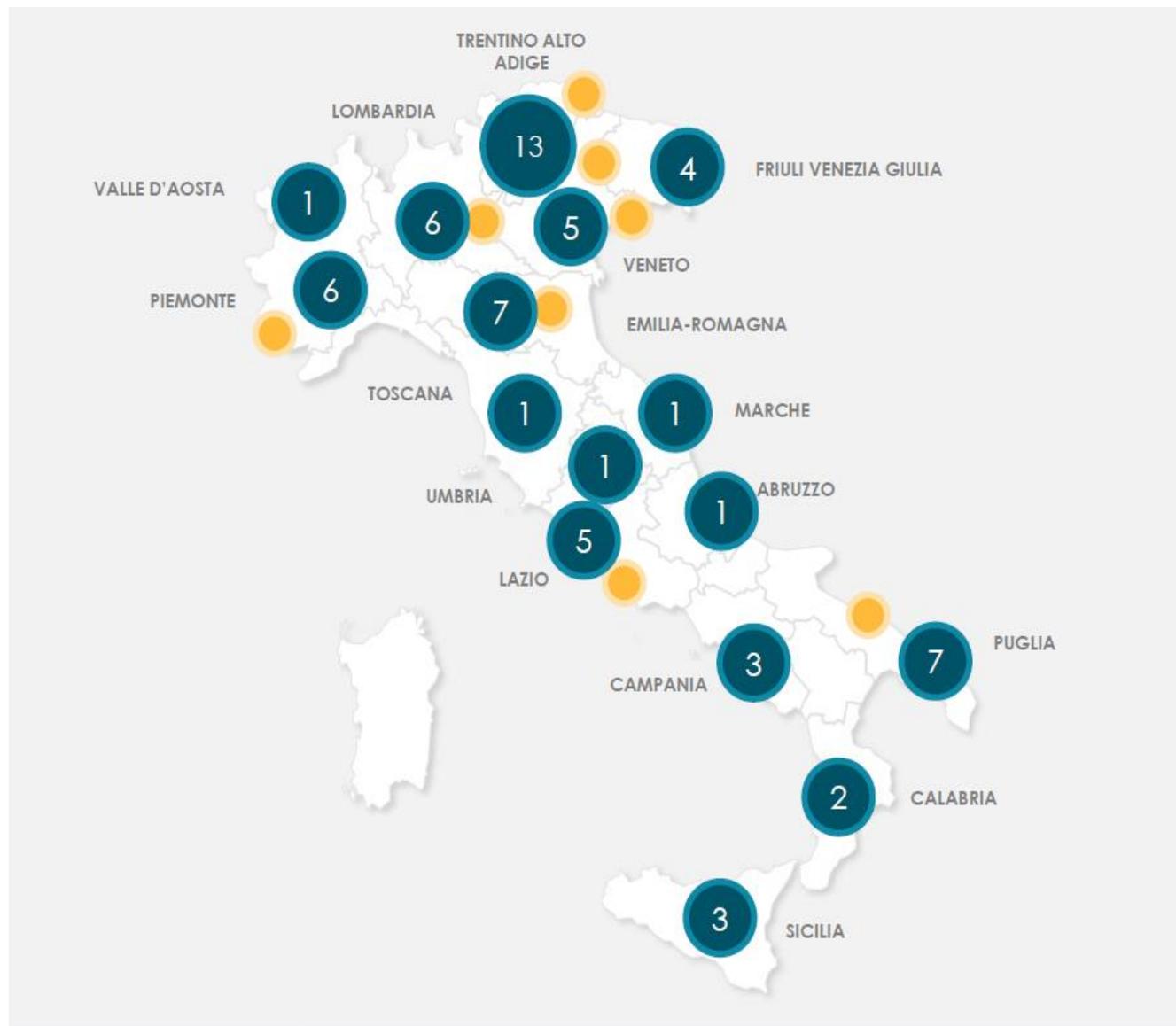
PRESENZA SUL TERRITORIO

66 Banche e 8 Sedi Territoriali dislocate in **16 Regioni** italiane

SEDI CAPOGRUPPO

BANCHE AFFILIATE

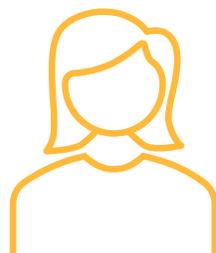
* Dati al 01.01.2024



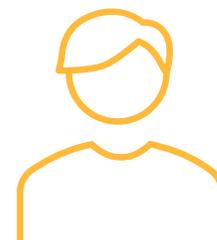
LE PERSONE DEL GRUPPO



Oltre
11.700
collaboratori



42,32%
donne



57,68%
uomini



45 anni
età media

* Dati al 01.01.2024

LE PERSONE DEL GRUPPO

Informazioni relative ai collaboratori del Gruppo Cassa Centrale e alla Governance sono pubblicate all'interno della **Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario**, approvata annualmente da parte del Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del Bilancio Consolidato, e disponibile sul sito internet www.cassacentrale.it

La Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario del Gruppo Cassa Centrale, predisposta ai sensi degli artt. 3 e 4 del D. Lgs. 254/2016, contiene informazioni relative ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione, utili ad assicurare la comprensione delle attività svolte dal Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto dalle stesse.

GENDER PAY GAP

- ❑ Al fine di garantire l'attuazione del principio di **neutralità delle Politiche di remunerazione** e, più in generale di gestione del personale, rispetto al genere sono state avviate nel corso del 2022 alcune iniziative a livello di Gruppo volte ad accrescere la **cultura dell'inclusione** e attivati **percorsi formativi dedicati ai talenti femminili**.
- ❑ Nell'ambito del riesame periodico delle **Politiche di remunerazione**, il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo analizza la **neutralità** della politica di remunerazione rispetto al genere e sottopone a **verifica il divario retributivo di genere e la sua evoluzione** nel tempo a livello di Gruppo e di Capogruppo, documentando i motivi del divario, ove rilevante, e adottando le opportune misure correttive. Analogamente viene effettuato dal Consiglio di Amministrazione delle Società del Gruppo.
- ❑ Al fine di migliorare le analisi e la qualità del monitoraggio, il Gruppo sta valutando l'adozione di un **sistema di classificazione delle posizioni**, a partire dalle posizioni di Capogruppo e dalle posizioni apicali.

LA GOVERNANCE IN CASSA CENTRALE

- ❑ Allo scopo di garantire l'equilibrio tra i generi all'interno del Consiglio di Amministrazione, il **Progetto di Governo Societario di Cassa Centrale Banca** stabiliva inizialmente che almeno **un quinto** dei consiglieri dovesse appartenere al genere meno rappresentato. Già dalla nomina del primo Consiglio di Amministrazione, dopo la costituzione del Gruppo, Cassa Centrale Banca si è adeguata a tale disposizione normativa.
- ❑ Tale previsione è ora modificata attraverso il recepimento di quanto previsto **dall'aggiornamento n. 35 della Circolare 285 di Banca d'Italia**, ai sensi del quale il numero di componenti degli Organi di Amministrazione e controllo appartenenti al genere meno rappresentato deve essere di almeno **un terzo**. In linea con le previsioni regolamentari, Cassa Centrale Banca ha adempiuto a tale disposizione in occasione del rinnovo integrale dell'Organo, avvenuto in occasione dell'Assemblea di approvazione del bilancio al **31 dicembre 2021**



GENNAIO 2024

CASSA CENTRALE BANCA

OTTIENE

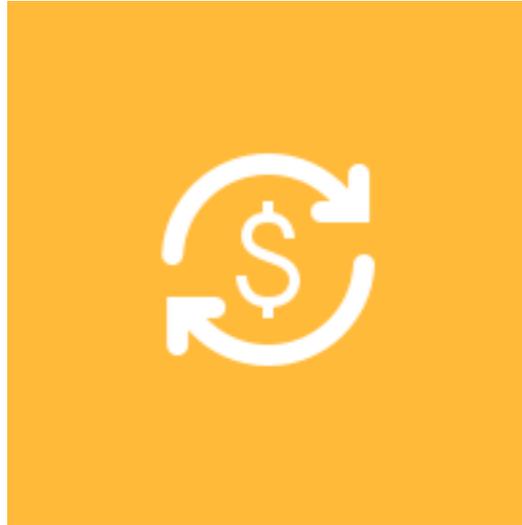
**CERTIFICAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE
UNI PDR 125:2022**

ENTE CERTIFICATORE
BUREAU VERITAS ITALIA

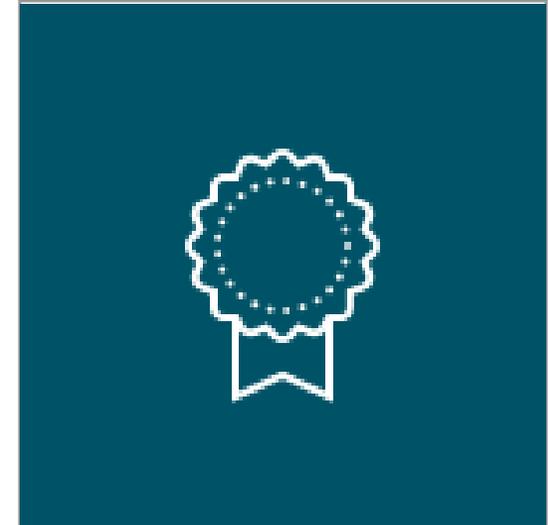
BENEFICI E OPPORTUNITÀ



Miglioramento
benessere
organizzativo



Sgravio contributivo



Punteggi premiali

SEI AREE DI ANALISI

degli indicatori di performance (KPI) per le organizzazioni

CULTURA E STRATEGIA

GOVERNANCE

PROCESSI HR

OPPORTUNITÀ DI
CRESCITA E INCLUSIONE
DELLE DONNE IN AZIENDA

EQUITÀ REMUNERATIVA
PER GENERE

TUTELA DELLA GENITORALITÀ
E CONCILIAZIONE
VITA- LAVORO

COMITATO GUIDA

Amministratore Delegato

Chief Human Resources Officer

Chief ESG e Rapporti istituzionali

PROPOSTA E REVISIONE PIANO DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

VALUTAZIONE PERIODICA KPI

MONITORAGGIO POSIZIONAMENTO CCB RISPETTO EVOLUZIONE
TEMATICHE «DEI»

ATTUAZIONE SISTEMA DI AUDIT INTERNO

GESTIONE NON CONFORMITÀ

RELAZIONI CON ISTITUZIONI «DEI»

PROMOZIONE PANEL DI CONFRONTO CON TERRITORI DEL GRUPPO

APPROVAZIONE BUDGET DI SPESA PER INIZIATIVE «DEI»

Composto almeno dall'AD, o delegato/a dalla proprietà, e dalla direzione del personale, o altra figura equivalente. Il numero di componenti può variare in base alle dimensioni dell'organizzazione.

PIANO STRATEGICO

Definisce **obiettivi SMART**, è un vero e proprio **piano di azione** per l'attuazione della politica della parità di genere e il mantenimento dei requisiti nel tempo. Viene predisposto dal Comitato Guida e condiviso dalla direzione con aggiornamento annuale.

OBIETTIVI DEL PIANO

Misurabili

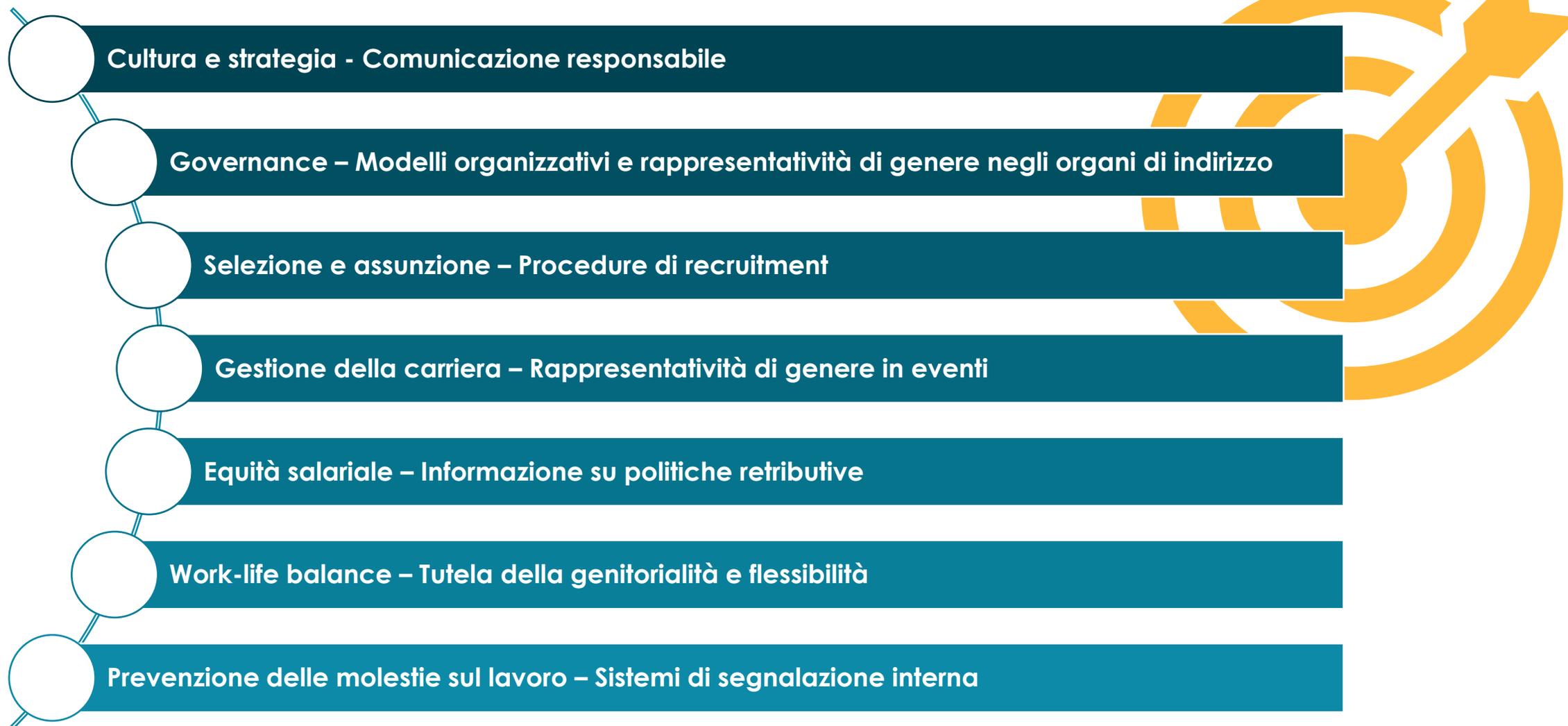
Raggiungibili

Realistici

Pianificati

Attribuiti

OBIETTIVI PIANO DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION



IMPIANTO NORMATIVO

FRAMEWORK
NORMATIVO
INTERNO

Codice Etico

Policy Diversità, Equità e Inclusione

Piano Diversity, Equity & Inclusion

Normativa interna di Gruppo in materia di Whistleblowing

Raccolta delle procedure HR

Modello ex. D.Lgs 231/2001

Policy a sostegno alla genitorialità attiva

FORMAZIONE,
WELFARE E WORK-LIFE
BALANCE

Percorso **Empowerment Femminile**

Mindwork – Promuoviamo il benessere psicologico

Lavoro agile

Flessibilità oraria

Accessibilità a formazione e piattaforme di comunicazione nei periodi di astensione

Diffusione dei principi DEI all'interno dell'organizzazione tramite **canali di comunicazione interna** dedicati – Sezione Portale interno

COMUNICAZIONE INTERNA

Utilizzo di **procedure accessibili** dai dipendenti

Formazione sui temi «DEI» a tutti i livelli dell'organizzazione – **Skill Gym**

Promozione di iniziative esterne su temi DEI – Conferenza Spettacolo «Piacere, Denaro!»

COORDINAMENTO

Formazione: Webinar a Banche e Società del Gruppo di presentazione del processo di certificazione

INTERVENTI VERSO ASSOCIATE

Consulenza: Canale mail dedicato gestito da Capogruppo per rispondere ai quesiti delle affiliate

Supporto: Contributo attivo di Capogruppo nella predisposizione e avvio del processo di certificazione da parte delle affiliate

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Irene Bernardinello

Direzione Compliance Cassa Centrale

Sede legale e Direzione Generale

Via Segantini, 5 - 38122 Trento

Tel. 0461.313111

cassacentrale.it