POLITICA
PER LA PARITÀ DI GENERE

di

CASTAGNETO BANCA 1910

Credito Cooperativo – S.C.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

Data: 29 Maggio 2025

Owner	Autore
Comitato Guida per la parità di genere	Direzione Generale e Comitato Guida per la parità di genere

Destinatari
Tutto il personale

Versione	Approvata il	Deliberata da	Note
01	29/05/2025	Consiglio di Amministrazione	Prima versione

Sommario

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE 1

1. PREMESSA 5

1.1 Obiettivi del documento 5

1.2 Adozione, aggiornamento e diffusione del documento 5

1.3 Contesto normativo di riferimento 6

2. PRINCIPI, LINEE GUIDA, INDIRIZZI E POLITICHE 6

3. MODELLO ORGANIZZATIVO, FUNZIONI E RUOLI COINVOLTI 8

1. PREMESSA

1.1 OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

La presente Politica per la Parità di Genere (di seguito la "Politica" o "Politica PdG") è definita dalla Direzione Generale della Banca, di concerto con il Comitato Guida per la parità di genere (di seguito anche "Comitato Guida"), e specifica i principi, gli obiettivi e le linee guida che definiscono l'impegno di **Castagneto Banca 1910 - Credito Cooperativo – S.C.** nei confronti dei temi relativi alla parità di genere.

Castagneto Banca 1910 - Credito Cooperativo – S.C. è da tempo attivamente impegnata nella promozione e nel rispetto della parità di genere per garantire pari opportunità nei confronti di tutto il personale dipendente e di tutte le persone che operano in nome e/o per conto e/o nell'interesse della stessa.

Le pari opportunità sono al centro dei valori della Banca: vere e proprie leve fondamentali per garantire il successo di **Castagneto Banca 1910 - Credito Cooperativo – S.C.** e per rendere le persone al suo interno capaci di creare una cultura organizzativa inclusiva e di valorizzare la diversità di genere, promuovendo un clima di benessere e progresso sociale, al fine di garantire un ambiente di lavoro equo.

1.2 ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO

La presente Politica PdG, e i suoi aggiornamenti, sono approvati dalla Direzione Generale di **Castagneto Banca 1910 - Credito Cooperativo – S.C.** su proposta del Comitato Guida per la parità di genere.

La Politica si applica a tutto il personale dipendente della Banca.

La presente Politica è oggetto di monitoraggio periodico da parte del Comitato Guida che verifica l'effettiva applicazione della stessa, il rispetto dei principi in essa contenuti e provvede alle proposte di modifica della Politica qualora si verifichino cambiamenti rilevanti nella normativa di riferimento o negli assetti organizzativi di **Castagneto Banca 1910 - Credito Cooperativo – S.C.**.

Castagneto Banca 1910 - Credito Cooperativo – S.C. si impegna a comunicare e diffondere all'interno dell'organizzazione i principi espressi nella presente Politica, tramite i canali di comunicazione interna dedicati, formare e sensibilizzare il personale a tutti i livelli, incluso il management aziendale.

1.3 CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La normativa esterna di riferimento su cui è basata la seguente Politica è la Prassi UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni".

L'impegno di **Castagneto Banca 1910 - Credito Cooperativo – S.C.** nel rispetto della Politica PdG si basa sulle dichiarazioni, le convenzioni, gli standard, i principi, le linee guida e le raccomandazioni generalmente accettate a livello internazionale.

2. PRINCIPI, LINEE GUIDA, INDIRIZZI E POLITICHE

Castagneto Banca 1910 - Credito Cooperativo – S.C. persegue i principi di legalità, moralità, professionalità, dignità ed eguaglianza promuovendo la parità di genere come riferimento etico per tutto il personale dipendente della Banca e garantendo le pari opportunità in coerenza con i propri obiettivi di business.

Nello specifico con "parità di genere" si fa riferimento a:

- evitare prassi discriminatorie e appianare eventuali differenze rilevate anche in termini retributivi;
- garantire pari opportunità di trattamento alle persone in modo indipendente dal genere in cui si riconoscono;
- promuovere una effettiva equità attraverso politiche e processi che permettano a ognuno di avere le condizioni adeguate a contribuire efficacemente alla vita aziendale e alla propria crescita professionale;
- creare un contesto che promuova una cultura aziendale e comportamenti grazie ai quali ogni persona possa sentirsi accolta, sicura e libera di esprimere sé stessa;
- rispettare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e offrire misure di conciliazione.

L'impegno della Banca discende anche dal Piano di Sostenibilità di Gruppo che, anche alla luce degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, si pone l'obiettivo di creare una cultura aziendale inclusiva e capace di valorizzare la diversità, favorendo lo sviluppo di un ambiente sano e privo di discriminazioni.

Castagneto Banca 1910 - Credito Cooperativo – S.C. ha identificato le aree tematiche (come indicato nella Prassi UNI/PdR 125:2022) per le quali sono stati definiti gli obiettivi per il raggiungimento della parità di genere, dettagliati all'interno del Piano strategico per la parità di genere (in seguito anche "Piano strategico") e per i quali sono stati individuati gli Indicatori di Prestazione (KPI) utili ai fini della misurazione e monitoraggio degli stessi:

- **Cultura e strategia**: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione, favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione delle diversità.
- **Governance**: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi forma di non inclusività.
- **Selezione e assunzione**: attuazione di una procedura di selezione delle risorse umane basata sui principi di inclusione e rispetto delle diversità per prevenire le disparità durante questo processo.
- **Gestione della carriera**: attuazione di processi in ambito HR finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale dei/delle dipendenti, creando un ambiente di lavoro che favorisca la diversità e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.
- **Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda**: garanzia di pari opportunità all'accesso a percorsi di carriera e di crescita interni. In particolare, la Banca sostiene lo sviluppo della carriera delle donne, al fine di consentire il raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di leadership.
- **Equità salariale**: attuazione di processi per assicurare un bilanciamento equo della remunerazione dei/delle dipendenti. Inoltre, **Castagneto Banca 1910 - Credito Cooperativo – S.C.** si impegna a informare periodicamente tutti i dipendenti sulle politiche retributive adottate, anche con riferimento a benefit, bonus e programmi di welfare. Le iniziative di welfare considerano le esigenze delle persone di ogni genere ed età.
- **Tutela della genitorialità e cura**: attuazione di specifici servizi e strumenti per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver; garanzia della protezione del posto di lavoro e del medesimo livello retributivo nel post-maternità e al rientro da lunghi congedi.
- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**: attuazione di iniziative specifiche per garantire l'equilibrio tra vita privata e lavoro a tutti/e i/le dipendenti. In particolare, **Castagneto Banca 1910 - Credito Cooperativo – S.C.** si impegna nel garantire, ove applicabile, il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta e a offrire forme di lavoro flessibili, a seconda delle esigenze e delle specificità di ciascuna mansione, nonché a effettuare una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti.
- **Prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro**: attuazione di processi per la prevenzione, la segnalazione (anche anonima) di ogni forma di molestia o abuso siano esse di tipo fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. La prevenzione comporta una costante sensibilizzazione verso una comunicazione il più possibile gentile, neutrale e inclusiva.

Inoltre, per un efficace presidio dei temi indicati è necessario sviluppare le seguenti aree:

- **Comunicazione responsabile**: attuazione di un piano di comunicazione interno ed esterno relativo al proprio impegno sui temi relativi alla parità di genere, in linea con i principi definiti nella presente Politica e coerente con gli obiettivi stabiliti nel Piano strategico, e adozione di una strategia di comunicazione responsabile, inclusiva ed equa.
- **Formazione:** garanzia di offrire pari opportunità di partecipazione a percorsi di formazione per valorizzare il personale senza distinzione di genere, bensì con un'attenzione specifica a sostenere percorsi sulla leadership per le donne al fine di promuovere il raggiungimento della parità nei ruoli di responsabilità. L'offerta formativa deve comprendere anche interventi volti alla consapevolezza relativa a disuguaglianze di genere, stereotipi e bias.
- **Organizzazione di eventi:** garanzia di rappresentare entrambi i generi tra le persone invitate in occasione di eventi quali convegni, conferenze o tavole rotonde con particolare riferimento a ospiti esterni/e che la Banca può decidere di coinvolgere.
- **Monitoraggio e valutazione:** attuazione di un sistema di audit interni finalizzati alla verifica dell'effettiva applicazione della presente Politica, nonché al monitoraggio del rispetto dei requisiti della Prassi UNI/PdR 125:2022.

Castagneto Banca 1910 - Credito Cooperativo – S.C. incoraggia tutti i soggetti destinatari della presente Politica a segnalare, in conformità alle procedure aziendali, qualsiasi comportamento contrario ai principi in essa riportati, nonché ogni eventuale violazione alla stessa, presunta o certa, secondo quanto disciplinato dalla normativa interna di Gruppo in materia di Whistleblowing.

3. MODELLO ORGANIZZATIVO, FUNZIONI E RUOLI COINVOLTI

Per l'attuazione della presente Politica, la **Castagneto Banca 1910 - Credito Cooperativo – S.C.** istituisce il Comitato Guida per la parità di genere e nomina una figura Responsabile del Sistema di gestione per la parità di genere (SGPG).

Il Comitato Guida si occupa di revisionare la presente Politica e del Sistema di Gestione per la parità di genere e di redigere il Piano strategico per la parità di genere.

Alla figura Responsabile SGPG è attribuita la responsabilità di coordinare l'attuazione della Politica, verificare la conformità del Sistema di gestione per la parità di genere rispetto ai requisiti della UNI/PdR 125:2022 e la sua applicazione nell'organizzazione, nonché la gestione della documentazione di sistema e rilevazione e reporting dei risultati.