



Raiffeisen Landesbank
Südtirol

Politica sulla diversità e sull'inclusione

Validità del documento (dal): 30/09/2025



| Indice

Indice.....	2
1.Premesse	3
1.1 <i>Il nostro impegno.....</i>	3
1.2 <i>Ambito di applicazione</i>	3
1.3 <i>Riferimenti.....</i>	3
1.4 <i>Aggiornamento e diffusione.....</i>	4
2.Obiettivi della Politica	5
2.1 <i>Principi generali.....</i>	5
2.1.1. <i>Uguaglianza.....</i>	5
2.1.2. <i>Non discriminazione.....</i>	5
2.1.3. <i>Diversità e pari opportunità</i>	5
2.1.4. <i>Inclusione.....</i>	5
2.1.5. <i>Conciliazione di lavoro e vita privata</i>	5
2.1.6. <i>Accessibilità</i>	5
2.2 <i>Inclusione e diversità.....</i>	6
2.3 <i>Temi particolari.....</i>	6
2.3.1. <i>Disabilità</i>	6
2.3.2. <i>Pluralità linguistica e culturale</i>	6
2.3.3. <i>Scambio ed equità intergenerazionale</i>	7
3.Attuazione e reporting	8
3.1 <i>Attuazione</i>	8
3.2 <i>Composizione degli organi sociali</i>	8
3.3 <i>Monitoring</i>	9
3.4 <i>Reporting</i>	9



| 1. Premesse

1.1 Il nostro impegno

La Cassa Centrale Raiffeisen dell'Alto Adige S.p.A. (di seguito Banca") si impegna a valorizzare la diversità, a garantire le pari opportunità e a sostenere i valori dell'inclusione e dell'uguaglianza, nel rispetto dei diritti e della libertà delle persone e in coerenza con i propri obiettivi di business.

Il presente documento descrive la "Politica sulla diversità e l'inclusione", con cui la Banca intende esprimere il proprio impegno e la propria strategia per la valorizzazione della diversità al suo interno. In questo, la Banca adotta un approccio proattivo che, oltre a tutelare la diversità e mira altresì a promuoverla, identificando e rimuovendo in anticipo i fattori ostacolanti.

La Banca opera in modo imparziale e non tollera alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, basata su: età, orientamento sessuale e identità di genere, abilità mentali e fisiche, condizione medica e psicofisica, paese d'origine, appartenenza etnica o culturale, colore della pelle, nazionalità, opinioni politiche, estrazione socioeconomica, stato civile o fede religiosa. La Cassa Centrale Raiffeisen si impegna pertanto a creare un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, discriminazioni, molestie, minacce o altri comportamenti ostili, che valorizzi i/le dipendenti e ne tuteli l'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro dignitose e rispettose dei diritti umani della persona.

La Cassa Centrale Raiffeisen promuove inoltre condizioni che consentano l'eliminazione delle barriere culturali, organizzative e materiali che limitano la piena partecipazione e il pieno potenziale delle persone all'interno dell'organizzazione.

In questo contesto, la Politica sulla diversità e l'inclusione si propone di definire gli obiettivi, le strategie e le buone pratiche al fine di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo che crei valore per i/le dipendenti, la comunità e l'azienda.

1.2 Ambito di applicazione

La presente Politica si applica a tutti gli organi sociali, i/le dirigenti, i/le dipendenti e gli/le altri/e collaboratori/trici a vario titolo della Banca. La Cassa Centrale Raiffeisen richiede altresì ai propri partner e fornitori di beni o servizi di rispettare i criteri stabiliti nella presente Politica e si impegna a sua volta al rispetto di tali principi nei confronti dei/delle propri/e dipendenti, organi sociali, clienti e partner commerciali.

1.3 Riferimenti

La presente Politica integra quanto previsto dal Codice Etico, dal modello di organizzazione e gestione (ex D.Lgs. n. 231/2001) e dalla Politica sulla Sostenibilità della Banca, nonché le regole di condotta previste dai contratti collettivi di lavoro e dalle normative vigenti.

Nel rispetto della presente Politica, Cassa Centrale Raiffeisen si ispira a convenzioni, dichiarazioni, standard, linee guida e principi internazionali, quali ad esempio:

- la Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite;



- la Convenzione Internazionale sui diritti civili e politici delle Nazioni Unite;
- la Convenzione Internazionale sui diritti economici, sociali e culturali delle Nazioni Unite;
- le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza e sui diritti delle persone con disabilità;
- il Global Compact delle Nazioni Unite e i Principi per l'Empowerment Femminile (WEP);
- l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs);
- la Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo;
- la Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali sul Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL);
- la Convenzione OIL sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro.

1.4 Aggiornamento e diffusione

La presente Politica, così come le misure atte a promuovere l'inclusione e la diversità, sono messe a conoscenza di tutti/e i/le dipendenti attraverso i canali di comunicazione interni alla Banca nonché specifiche iniziative e programmi di formazione. Le misure attuate sono rese note periodicamente anche agli organi sociali durante le loro sedute. Le iniziative svolte sono inoltre comunicate a tutti/e gli/le stakeholder esterni/e attraverso la pubblicazione di aggiornamenti sul sito web e sugli altri regolari canali di comunicazione della Banca, oltre che nella Dichiarazione di Carattere Non Finanziario (DNF).



| 2. Obiettivi della Politica

2.1 Principi generali

2.1.1. Uguaglianza

Tutte le persone hanno pari diritti e dignità. Al contempo, ogni persona è unica in termini di età, origini, nazionalità, colore della pelle, appartenenza etnica e culturale, istruzione, orientamento sessuale e identità di genere, stato civile, abilità mentali o fisiche, opinioni politiche, fede religiosa, estrazione socioeconomica, visione del mondo e altre caratteristiche o status. Le caratteristiche individuali di ogni singola persona rappresentano una risorsa preziosa, tanto sul lavoro quanto per la comunità in generale. Nello svolgimento delle nostre attività, teniamo conto della prassi di riferimento UNI PdR 125, al fine di promuovere la diversità e sostenere il rafforzamento del ruolo della donna.

2.1.2. Non discriminazione

Non sono ammesse differenze di trattamento rispetto a: l'accesso all'impiego, l'assegnazione di mansioni e qualifiche, i trasferimenti, le misure disciplinari, la promozione e la formazione professionale, compreso lo sviluppo professionale e le opportunità di carriera, le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione, i regimi pensionistici integrativi, le prestazioni sociali.

2.1.3. Diversità e pari opportunità

La Cassa Centrale Raiffeisen apprezza la diversità e la considera un valore alla base del principio di uguaglianza. La Banca si impegna perciò a garantire pari opportunità, anche di fronte alla diversità, valutando in modo eguale situazioni eguali e in modo diverso situazioni diverse. Tutti/e i/le dipendenti sono valutati in base a criteri di imparzialità, competenza, merito e professionalità.

2.1.4. Inclusione

La Cassa Centrale Raiffeisen si impegna a incoraggiare una cultura inclusiva che valorizzi le differenze e permetta a ciascuno di evolversi secondo la propria unicità di esperienze, attitudini, capacità e talenti.

2.1.5. Conciliazione di lavoro e vita privata

La Cassa Centrale Raiffeisen si impegna a rispettare le diverse situazioni personali dei/delle propri/e dipendenti e adotta politiche del personale attente alle esigenze di ogni singola persona, al fine di garantire il giusto equilibrio tra vita professionale e privata.

2.1.6. Accessibilità

La Cassa Centrale Raiffeisen si impegna a garantire l'accessibilità della Banca sia per quanto concerne gli edifici, gli spazi, le strutture e i servizi fisici (ad esempio sportelli e bancomat) sia in termini di servizi e applicazioni digitali (ad esempio sito web, online banking).



2.2 Inclusione e diversità

La Cassa Centrale Raiffeisen è orgogliosa della diversità dei/delle suoi/sue dipendenti. La diversità rappresenta un valore aggiunto per la Banca, poiché comporta un arricchimento culturale e professionale e rafforza le radici storiche del grande impegno etico e della responsabilità sociale della stessa, aspetti che oggi offrono anche l'opportunità di esplorare nuovi stili di vita e di accedere a nuovi segmenti di mercato. Pertanto, la Cassa Centrale Raiffeisen saprà tutelare e incoraggiare tale diversità attraverso azioni concrete e trasversali a tutti i livelli e processi organizzativi e gestionali della Banca. Le differenze, siano esse linguistiche, culturali, di età, di orientamento sessuale e identità di genere, di competenze ed esperienze, permettono lo scambio e lo sviluppo di idee, dando vita a soluzioni innovative e prospettive molteplici.

Affinché ogni dipendente si senta incluso/a e valorizzato/a, così da esprimere al meglio il proprio potenziale, la Cassa Centrale Raiffeisen si impegna, in qualità di datore di lavoro, a essere attenta alle esigenze e alle situazioni personali di ogni singola persona, come evidenziato, ad esempio, dalle iniziative e politiche del personale adottate nell'ambito della certificazione "Audit famigliaelavoro".

2.3 Temi particolari

La Cassa Centrale Raiffeisen si impegna, in particolare, a promuovere la diversità di genere e il rispetto e l'inclusione di tutti e tutte, indipendentemente dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere. La Banca è fermamente convinta che una maggiore diversità di genere si rifletta in una pluralità di visioni e un più proficuo scambio di idee, traducendosi poi in un vantaggio competitivo per l'azienda. La Banca riconosce inoltre l'importanza di creare un ambiente di lavoro sicuro per tutti e tutte e si impegna ad aumentare le iniziative di sensibilizzazione per superare ogni stereotipo, discriminazione e pregiudizio, al fine di rimuovere ogni potenziale ostacolo o fonte di stress per i/le suoi/sue dipendenti, i/le altri/e collaboratori/trici e gli/le stakeholder che possono incidere significativamente sul benessere e sulla qualità del lavoro.

2.3.1. Disabilità

La Cassa Centrale Raiffeisen si impegna a promuovere e ad attuare misure concrete volte all'inclusione di persone con disabilità motorie, sensoriali o cognitive. La Banca vuole garantire la piena accessibilità e condizioni di lavoro atte a garantire l'integrazione di persone con disabilità in azienda e la piena espressione delle loro capacità e del loro talento.

2.3.2. Pluralità linguistica e culturale

Tenendo conto del contesto multiculturale e plurilinguistico in cui opera la Banca, la Cassa Centrale Raiffeisen è specialmente impegnata nella promozione e nella valorizzazione della diversità culturale, etnica e linguistica. La vicinanza di lingue e culture differenti comporta infatti numerosi vantaggi in termini di sviluppo di idee e soluzioni innovative, di crescita personale e professionale dei/delle dipendenti e di adozione di decisioni più fondate, grazie alla molteplicità di prospettive e al dialogo.



2.3.3. Scambio ed equità intergenerazionale

La Cassa Centrale Raiffeisen riconosce e crede fortemente nel valore della diversità generazionale. Di conseguenza, la Banca si impegna a favorire il dialogo e il confronto intergenerazionale, incoraggiando lo scambio di opinioni, visioni, esperienze professionali e culturali, conoscenze e competenze diverse. La Cassa Centrale Raiffeisen riconosce inoltre l'importanza dell'equità intergenerazionale come principio alla base del concetto di sostenibilità e di responsabilità sociale d'impresa (Corporate Social Responsibility).



| 3. Attuazione e reporting

3.1 Attuazione

La Cassa Centrale Raiffeisen intende incorporare i principi sopra esposti in tutti i suoi processi decisionali ed organizzativi e intraprendere azioni specifiche volte a promuovere l'inclusione, inserendo misure ad hoc nel proprio piano annuale in materia di sostenibilità.

Oltre alle misure tese a promuovere il benessere dei/delle dipendenti, quali l'introduzione di orari flessibili e i contratti di home office e telelavoro, già riconosciute nell'ambito della certificazione "Audit famigliaelavoro", la Banca intende aderire a ulteriori iniziative riconosciute a livello nazionale al fine di affermare e consolidare il proprio impegno sui temi dell'inclusione e della diversità, quali:

- La Carta "Donne in banca", promossa dall'Associazione Bancaria Italiana (ABI) per valorizzare la parità di trattamento e di opportunità tra i generi nel settore bancario e all'interno delle organizzazioni aziendali;
- Valore D, un'associazione italiana di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura aziendale inclusiva;
- Parks – Liberi e Uguali, un'associazione senza scopo di lucro di aziende impegnate nello sviluppo di buone pratiche per la promozione della diversità.

La Cassa Centrale Raiffeisen si impegna a garantire una composizione del personale equilibrata rispetto a età e genere. Inoltre, la Banca mira a raggiungere un'equa rappresentazione dei generi a tutti i livelli manageriali, inclusi gli organi societari. In particolare, la Politica in materia di retribuzione della Banca è tesa a garantire l'equità di genere e intergenerazionale rispetto alla retribuzione e alle possibilità di sviluppo di carriera.

3.2 Composizione degli organi sociali

Gli organi sociali sono, secondo l'art. 13 dello Statuto:

- a) l'Assemblea dei Soci;
- b) il Consiglio di Amministrazione;
- c) il Comitato Esecutivo;
- d) il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- e) la Direzione Generale;
- f) il Collegio Sindacale.

Le cariche di Presidente, Presidente del Collegio Sindacale e Direttore Generale non dovrebbero essere ricoperte da membri dello stesso sesso, come previsto dall'art. 3.2 del Regolamento interno del Consiglio di Amministrazione e dei suoi comitati.

La Società è gestita da un Consiglio di Amministrazione, la cui composizione è disciplinata nell'art. 21 dello Statuto. Esso prevede, tra le altre cose, che gli/le amministratori/trici, selezionati/e avendo particolare riguardo al merito individuale, presentino un'adeguata diversificazione delle competenze. Inoltre, secondo quanto stabilito nell'art. 5.2 del Regolamento interno del Consiglio di Amministrazione



e dei suoi comitati, il 33% dei membri deve appartenere al genere sottorappresentato.

3.3 Monitoring

La Cassa Centrale Raiffeisen monitora l'efficacia delle misure attuate ed il benessere dei/delle dipendenti sul posto di lavoro attraverso sondaggi periodici e colloqui annuali dei/delle dipendenti con i/le propri/e diretti/e responsabili. Benché diversità e inclusione siano difficili da misurare, possono essere definiti alcuni indicatori, quali:

- motivazione e benessere dei/delle dipendenti (risultante da sondaggi periodici);
- rappresentazione dei generi a tutti i livelli manageriali;
- distribuzione dei/delle dipendenti per fasce di età (età media e mediana);
- percentuale di nuove assunzioni rispetto al genere;
- percentuale di dipendenti e nuove assunzioni di persone con disabilità;
- ore di formazione dedicate al tema della diversità e dell'inclusione;
- numero di partecipanti alle iniziative dedicate alla promozione di diversità e di inclusione.

3.4 Reporting

La Cassa Centrale Raiffeisen si impegna a monitorare il rispetto della presente Politica e a rendere noti annualmente i risultati raggiunti all'interno della reportistica non finanziaria (Dichiarazione di Carattere Non Finanziario), in conformità alle normative vigenti. La Dichiarazione di Carattere Non Finanziario è resa pubblica sul sito internet della Banca.