



cherry
bank

Politica di Diversity Equity & Inclusion

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 04/12/2023

SCHEMA ANAGRAFICA DEL DOCUMENTO:

Tipologia Documento:	Politica
Denominazione:	Politica di Diversity Equity & Inclusion
Funzione responsabile del Documento:	DE&I Manager
Destinatari della normativa:	Tutta la popolazione aziendale
Principali funzioni coinvolte nel processo:	Tutte le unità organizzative coinvolte
Principale normativa interna correlata:	<ul style="list-style-type: none">• Codice Etico• Regolamento generale• Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/01• Regolamento Whistleblowing• Politica di sostenibilità
N° versione e data ultimo aggiornamento:	Versione n.1 (nuova emanazione) del 04/12/2023
Normativa abrogata:	n/a
Rilevanza del documento ai fini D.lgs. 231/2001	No
Esame preliminare del documento da parte della funzione Compliance&AML	Sì

SOMMARIO

1. OBIETTIVI E GESTIONE DEL DOCUMENTO	3
1.1 OBIETTIVI DEL DOCUMENTO.....	3
1.2 DESTINATARI DEL DOCUMENTO.....	3
1.3 GESTIONE DEL DOCUMENTO	3
1.4 RIEPILOGO AGGIORNAMENTI	3
2. NORMATIVE, PRINCIPI E STANDARD DI RIFERIMENTO	4
3. PREMESSA	5
3.1 COSA SIGNIFICA DIVERSITÀ EQUITÀ E INCLUSIONE PER CHERRY	5
3.2 PURPOSE E VISION.....	5
4. I PILASTRI DELLA DE&I.....	6
4.1 LEADERSHIP <i>ETICA</i>	6
4.2 ASCOLTO ORGANIZZATIVO	6
4.3 CURIOSITÀ.....	6
4.4 DIFFUSIONE COSTANTE DELLA CULTURA DE&I	6
4.5 PARI OPPORTUNITÀ.....	6
5. STAKEHOLDER	7
5.1 CHERRIES.....	7
5.2 CLIENTI.....	7
5.3 FORNITORI.....	7
5.4 COMUNITÀ.....	7
6. AMBITI DI IMPEGNO.....	8
6.1 GENITORIALITÀ	8
6.2 MIGLIORAMENTO EQUILIBRIO VITA – LAVORO	8
6.3 ATTRAZIONE TALENTI	8
6.4 RAGGIUNGIMENTO DELLA PARITÀ DI GENERE IN TUTTE LE FUNZIONI	8
6.5 EQUAL PAY FOR EQUAL WORK	8
6.6 UTILIZZO DI TECNOLOGIE PER RENDERE TUTTE LE POSIZIONI ACCESSIBILI A CHIUNQUE	8
6.7 ABBATTIMENTO DI TUTTE LE BARRIERE, ANCHE QUELLE LINGUISTICHE	8
7. PROCESSI	9
7.1 RECLUTAMENTO, SELEZIONE E ASSUNZIONE.....	9
7.2 PERCORSI DI CARRIERA, SVILUPPO PROFESSIONALE E SUCCESSIONE	9
7.3 TOTAL REWARD E WELFARE.....	9
7.4 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	9
7.5 CATENA DEL VALORE	9
8. GOVERNANCE E RESPONSABILITÀ	14
9. MONITORAGGIO, KPI E RENDICONTAZIONE.....	15
10. SEGNALAZIONI	15

1. OBIETTIVI E GESTIONE DEL DOCUMENTO

1.1 OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

La presente politica ha lo scopo di delineare i pilastri della Diversità Equità e Inclusione per Cherry Bank (nel seguito anche "DE&I"), e come questi valori fondamentali vengono messi in atto dalla Banca stessa.

1.2 DESTINATARI DEL DOCUMENTO

Il presente documento si rivolge a tutta la struttura organizzativa della Banca, nonché agli *stakeholder* esterni (a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: *partner* commerciali, clienti, fornitori).

1.3 GESTIONE DEL DOCUMENTO

Il presente documento è approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato.

L'Amministratore Delegato sottopone al Consiglio di Amministrazione, su indicazione della Funzione Gestione delle Risorse Umane e del Diversity Manager, eventuali esigenze di aggiornamenti che si rendano necessarie per modifiche al contesto normativo e/o organizzativo.

Le responsabilità delle fasi del processo di gestione sono così declinate:

REDAZIONE	VALIDAZIONE	APPROVAZIONE	PUBBLICAZIONE	DIVULGAZIONE
Diversity Manager con il supporto della U.O. Sviluppo Organizzativo	Amministratore Delegato sentito il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Consiglio di Amministrazione	U.O. Sviluppo Organizzativo	Area Marketing e Comunicazione

La presente Politica è stata oggetto di condivisione con la Funzione Compliance&AML che ne ha vagliato la conformità rispetto alla disciplina di contesto.

1.4 RIEPILOGO AGGIORNAMENTI

VERSIONE	DATA AGGIORNAMENTO	CONTENUTO AGGIORNAMENTI
Versione n. 1	04/12/2023	Nuova emanazione

2. NORMATIVE, PRINCIPI E STANDARD DI RIFERIMENTO

Il presente documento è stato redatto e orientato ai principi nazionali e sovranazionali in materia. In particolare, le principali normative (interne ed esterne) e documenti che hanno guidato la redazione di questa politica sono i seguenti:

- **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;**
- **Agenda 2030 delle Nazioni Unite (UN) per lo Sviluppo Sostenibile**, che comprende i 17 obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs);
- **UN Global Compact**, contenente principi volti a promuovere un'economia globale sostenibile e rispettosa, tra gli altri, dei diritti umani e del lavoro;
- **Libro Verde della Commissione Europea** rubricato "**Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese**", che in materia di responsabilità di impresa definisce linee guida in materia di gestione delle risorse umane in ossequio al principio di non discriminazione;
- **Direttiva 2013/36/UE**, relativa alla composizione dell'organo di amministrazione;
- **European Sustainability Reporting Standards – ESRS (2023)**: nuovi *standard* europei per la rendicontazione di sostenibilità elaborati dallo *European Financial Reporting Advisory Group* (EFRAG), l'ente di natura tecnica, non politica, che si occupa dei principi contabili a livello europeo. La versione definitiva dei nuovi *standard* di sostenibilità è stata adottata a luglio 2023;
- **Codice delle pari opportunità** (D. Lgs. 198/2006, come novellato dalla Legge 5 novembre 2021, n. 162);
- **UNI/Pdr 125:2022**, nel rispetto dei criteri definiti in materia di certificazione di genere,
- ISO 30415;
- **ABI - Carta Donne in banca: valorizzare la diversità di genere**, strumento a disposizione delle aziende per sostenere il proprio impegno per le pari opportunità;
- Codice Etico;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001;
- Politica di sostenibilità;
- Regolamento Whistleblowing.

3. PREMESSA

3.1 COSA SIGNIFICA DIVERSITÀ EQUITÀ E INCLUSIONE PER CHERRY

Cherry Bank ha una visione olistica della Diversità che supera le declinazioni di genere, età, disabilità, etnia e ogni diversità.

Cherry Bank adotta un approccio di inclusione generale, che oltrepassa il concetto di categorie, valorizzando il contributo unico apportato da ciascuna *cherries* nel processo di creazione di valore per gli *stakeholder*. L'approccio di Cherry Bank alla DE&I punta all'equità sin dalle sue origini, svincolandosi dalle categorie per guardare alle persone, superando ogni forma di disuguaglianza.

3.2 PURPOSE E VISION

Purpose e *Vision* di Cherry Bank in materia di DE&I sono stati co-costruiti in un processo che ha visto coinvolti attori a diverso titolo.

Il *Purpose* di Cherry Bank è il seguente: *"Cherry Bank è una realtà fondata sul rispetto e sull'ascolto, arricchita dall'unicità delle sue persone per portare avanti obiettivi concreti e contribuire ad un futuro inclusivo"*.

La *Vision* che Cherry Bank adotta è *"promuovere l'apertura e la contaminazione, come fondamenta della propria identità, e il sostegno all'economia del territorio"*.

In materia di DE&I, pertanto, Cherry Bank intende investire su una cultura, coerentemente con la sua natura, basata sul rispetto e sull'ascolto, affinché tutte le *cherries* possano contribuire alla realizzazione degli obiettivi.

La volontà di Cherry Bank è quella di valorizzare le sue *cherries* essendo recettiva dei loro bisogni e trasformandoli in *asset*, per la creazione di un ambiente di lavoro privo da ogni forma di discriminazione convinta che ogni investimento realizzato in tal senso al suo interno, possa portare beneficio alla comunità, nella costruzione di un futuro inclusivo.

La DE&I rappresenta, quindi, uno dei valori fondamentali della Banca, testimone del suo entusiasmo, della forza di spingersi verso i propri obiettivi e della motivazione che la contraddistingue.

L'approccio che Cherry Bank intende adottare si basa sull'apertura e la contaminazione, come fondamenta di un'identità, la propria, che inserita in una specifica comunità può supportare, stimolare e sostenere il territorio.

4. I PILASTRI DELLA DE&I

L'approccio di Cherry Bank in materia di DE&I si fonda su cinque pilastri portanti, che sono il fulcro della propria cultura e orientano le sue azioni e comportamenti come *cherries* e come parte delle comunità in cui si inserisce e che afferiscono al più ampio ambito di impegno "*Pilastro Cherries*" richiamato all'interno della Politica di sostenibilità di Cherry Bank alla quale si rimanda.

4.1 LEADERSHIP ETICA

Il primo pilastro su cui poggia la Diversità Equità ed Inclusionione in Cherry Bank è il suo stile di *leadership*. L'Inclusionione parte, infatti, dal *management*, che trasmette questi principi tramite i propri comportamenti e valori, creando un modello da seguire. Proprio per questo una cosiddetta "*leadership etica*", che guarda al futuro e valorizza il progresso, è l'elemento chiave che permette a Cherry Bank di perseguire il proprio obiettivo di un ambiente inclusivo, dove la diversità diventa un elemento di arricchimento per l'organizzazione. La cultura della *leadership* inclusiva è oggetto di corsi di formazione a tutta la popolazione con l'obiettivo di diffondere il valore che l'inclusionione è un principio secondo cui chiunque sia impiegato all'interno della squadra ha l'opportunità di diventare un leader e di svilupparsi al meglio delle proprie potenzialità.

4.2 ASCOLTO ORGANIZZATIVO

L'apertura all'ascolto, il secondo pilastro, rispecchia il lato *human* di Cherry Bank, una banca "fatta dalle persone per le persone". Dare voce a tutte le risorse permette la loro valorizzazione, creando uno spazio di condivisione egualitario, e riducendo significativamente la struttura gerarchica organizzativa. Grazie agli scambi di opinioni che avvengono tramite iniziative come il *Feedback Day* si rinforza lo spirito di squadra e il senso di unità, per costruire un ambiente inclusivo e al passo con i cambiamenti sociali.

4.3 CURIOSITÀ

Il terzo pilastro consiste in un'attitudine internalizzata nella realtà di Cherry Bank, anche grazie al fatto che è nata recentemente: la curiosità. L'apertura al cambiamento, mettendo in discussione quelle che sono le pratiche *standard* e lo *status quo*, crea un ambiente fertile per la crescita e il miglioramento. In questo processo è necessaria una buona dose di coraggio, uno dei valori fondamentali di Cherry Bank, che permette di progredire e prendere le decisioni necessarie nelle fasi sperimentali dell'aggiornamento dei processi di inclusionione. Anche errori e cambi di rotta contribuiscono al raggiungimento del traguardo e uno spirito deciso garantisce la rapidità del processo.

4.4 DIFFUSIONE COSTANTE DELLA CULTURA DE&I

Un'organizzazione è un insieme di persone che persegue obiettivi comuni. L'elemento di disseminazione costituisce la chiave del quarto pilastro della Diversità Equità ed Inclusionione per Cherry Bank. Integrando e valorizzando le differenze a partire dal *management*, si crea un effetto a cascata di diffusione, dove tutte le *cherries* si contaminano a vicenda, trasmettendo poi questi valori anche al di fuori dell'organizzazione. Comunicare l'importanza dei temi di Diversità, Equità ed Inclusionione fornendo anche spunti di applicazione va a potenziare i comportamenti già praticati, ottenendo un effetto di amplificazione con risultati ancora più diffusi.

4.5 PARI OPPORTUNITÀ

Cherry Bank favorisce pari opportunità e la diversificazione in ingresso nei processi di *recruiting* e nella formazione delle competenze.

Cherry Bank mira ad una rappresentazione della diversità in tutte le sue funzioni e sedi. Raggiungere questo obiettivo significa favorire l'inclusionione sin dall'ingresso delle risorse, durante i processi di *recruiting*. Elementi di diversità legati al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla cultura, alla disabilità o a qualsiasi altro aspetto non sono considerati da Cherry Bank come un ostacolo alla professionalità dei singoli. Al contrario, arricchendo l'organizzazione, questi elementi contribuiscono all'unicità della banca, caratterizzata da entusiasmo, motivazione e forza di spingersi verso gli

obiettivi.

Lungo il proprio percorso, alle *cherries* sono garantite pari opportunità in merito agli avanzamenti di carriera, in termini di formazione delle competenze e accesso a promozioni e posizioni più elevate. La rappresentazione di diversità agli apici dell'organizzazione permette di chiudere il cerchio di diffusione dei temi DE&I e ne garantisce la sostenibilità nel tempo.

5. STAKEHOLDER

Cherry Bank declina l'impegno in materia di DE&I in tutte le relazioni che quotidianamente tesse, con una particolare attenzione ai quattro principali *stakeholder*, in una logica collaborativa.

5.1 CHERRIES

In primo luogo, Cherry Bank si impegna a promuovere l'inclusione tra le *cherries*, creando uno spazio che favorisca l'integrazione, l'ascolto e l'apertura al cambiamento, anche grazie alla contaminazione di questi concetti tra le sue *cherries*. Valorizzare tutte le risorse e le loro esigenze aumenta il benessere generale e permette una struttura solida e sostenibile per la creazione di valore nel lungo termine. In questo senso, le *cherries* sono incoraggiate ad esprimere la loro unicità colorando l'organizzazione e sostenendosi a vicenda per creare un ambiente lavorativo familiare. Un esempio è la rubrica "cHERry", dove si racconta come affrontare tutte le sfide che, come esseri umani, quotidianamente si affrontano.

5.2 CLIENTI

Nel diffondere i propri valori di DE&I, Cherry Bank vuole coinvolgere anche *stakeholder* esterni all'organizzazione come i clienti. In questa logica, Cherry Bank assumerà un impegno sempre crescente nella realizzazione di iniziative esterne alle operazioni di business e attiverà riflessioni sull'opportunità di implementare la sua offerta con linee di prodotto studiate appositamente per categorie in minoranza. Infine, in logica di collaborazione, Cherry Bank si impegna anche a sondare con i propri clienti il percepito in materia di DE&I, sottoponendo survey specifiche, affinché anche i clienti possano giocare un ruolo attivo.

5.3 FORNITORI

L'impegno sui temi di Diversità Equità e Inclusione viene propagato lungo l'intera catena di valore. In quest'ottica, Cherry Bank è intenzionata a favorire relazioni commerciali con partner che si impegnino nel supporto alla Diversità Equità e l'Inclusione per creare impatti economici positivi e sostenibili a lungo termine e che condividano i principi contenuti nella presente politica.

5.4 COMUNITÀ

Cherry Bank ha anche una responsabilità rispetto al contesto in cui opera e alla comunità con cui si interfaccia. Garantendo pari opportunità di assunzione e avanzamenti di carriera, Cherry Bank favorisce il benessere della comunità e di tutti i suoi componenti, contribuendo al progresso sociale. In ottica prospettica e orientata al futuro, nel concetto di comunità di Cherry Bank rientrano anche gli studenti universitari, in virtù delle numerose *partnership* attivate con vari atenei sul territorio nazionale. Questi ultimi sono popolati da studenti provenienti da tutto il Paese ma anche internazionali, e, adottando azioni in supporto alle categorie in minoranza, Cherry Bank gioca un ruolo decisivo nella promozione di una società inclusiva che garantisce pari opportunità. Ad esempio, sostenendo giovani studentesse con programmi di *mentorship* o favorendo la loro formazioni in ambito STEM, la Banca può dare una spinta in favore della parità di genere. Tra le varie iniziative Cherry Bank prevede la *partnership* con operatori del territorio (es.: associazioni, cooperative sociali, case circondariali, centri di reclusione, etc.) per accompagnare o reinserire nel mondo del lavoro persone che hanno vissuto o stanno vivendo situazioni di detenzione e/o di recupero.

6. AMBITI DI IMPEGNO

Cherry Bank agisce mirando all'equità più totale per fare in modo che tutte le *cherries*, presenti e future, possano poter contare su un ambiente lavorativo in grado di accoglierle, valorizzandole sin dal primo contatto e supportandole nei momenti di vita più importanti.

Cherry Bank orienta, quindi, i suoi interventi su sei ambiti, ad oggi, prioritari.

6.1 GENITORIALITÀ

Il supporto alla genitorialità per Cherry Bank rappresenta un pilastro importante per sostenere l'inclusione di genere. Garantire pari opportunità significa supportare i genitori, anche durante i momenti più importanti della loro vita personale. Per questo Cherry Bank si impegna a rimuovere gli ostacoli che potrebbero presentarsi nella loro crescita di carriera e attivamente ascolta le esigenze delle *cherries* in quanto persone.

6.2 MIGLIORAMENTO EQUILIBRIO VITA – LAVORO

Sono molteplici gli aspetti da considerare nel miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro, dal supporto alla genitorialità sopra menzionato, a una flessibilità a 360 gradi per tutte le *cherries*. Per questo Cherry Bank permette alle sue *cherries* di organizzare il proprio lavoro con autonomia e flessibilità, incoraggiando una cultura di orientamento al risultato in un contesto attento alla conciliazione della vita professionale con quella personale.

6.3 ATTRAZIONE TALENTI

Cherry Bank è determinata a valorizzare tutte le diversità: di genere, di età, culturali, di competenze o di esperienze. Per questo motivo incoraggia tutti i tipi di talenti in entrata superando barriere e pregiudizi.

6.4 RAGGIUNGIMENTO DELLA PARITÀ DI GENERE IN TUTTE LE FUNZIONI

Una rappresentazione integrata del genere femminile significa raggiungere la parità di genere in tutte le funzioni. Per Cherry Bank la parità di genere è fondamentale per arricchire il *team* con equilibrio, per questo la promuove in ogni funzione e si impegna a sostenere lo sviluppo di *leadership* femminili specifiche e funzionali per consentire loro di sfruttare appieno il proprio potenziale.

6.5 EQUAL PAY FOR EQUAL WORK

Cherry Bank definisce il pacchetto retributivo nel rispetto del principio "*equal pay for equal work*", con l'obiettivo di garantire a tutti i livelli della propria organizzazione principi di neutralità e una sostanziale parità di trattamento, a prescindere da elementi discriminanti.

6.6 UTILIZZO DI TECNOLOGIE PER RENDERE TUTTE LE POSIZIONI ACCESSIBILI A CHIUNQUE

Il progresso tecnologico porta con sé maggiori opportunità di inclusione, soprattutto rispetto alle condizioni di fragilità. In tal senso, Cherry Bank si impegna a far propri gli strumenti innovativi che possano valorizzare l'apporto di tutte le *cherries* e a garantire la formazione affinché possano essere utilizzati in modo ottimale.

6.7 ABBATTIMENTO DI TUTTE LE BARRIERE, ANCHE QUELLE LINGUISTICHE

Cherry Bank è determinata ad impegnarsi a far fronte ad ogni tipologia di barriera che possa limitare il potenziale delle *cherries*, incluse quelle culturali o linguistiche. Cherry Bank apre le sue porte al mondo, favorendo l'ingresso di professionisti internazionali.

7. PROCESSI

I processi e le iniziative che Cherry Bank adotta rappresentano il percorso verso il raggiungimento dei propri obiettivi in materia di DE&I: sono ciò che consente di concretizzare la propria visione, di perseguire la missione e di monitorare l'impatto che questa genera sugli *stakeholder*.

Nella definizione e revisione dei processi aziendali, la Banca valuta e promuove istanze e comportamenti volti alla corretta gestione delle diversità, dell'equità e dell'inclusione delle risorse.

7.1 RECLUTAMENTO, SELEZIONE E ASSUNZIONE

Cherry Bank ricerca persone curiose. Dietro i ruoli ci sono persone, colleghi che crescono assieme e che lavorano per obiettivi comuni. Diffonde un concetto di leadership valoriale volta al successo collettivo. Nel farlo, adotta un processo di selezione *diversity neutral*, unicamente orientato alla ricerca del talento, a prescindere da dove questo risieda. Il processo di selezione si basa (i) sull'aderenza ai valori di Cherry Bank, (ii) sulla valutazione delle competenze, (iii) sulla massima riduzione dei *bias* che inconsciamente possono interferire, prevedendo l'interazione con più figure per la posizione ricercata.

7.2 PERCORSI DI CARRIERA, SVILUPPO PROFESSIONALE E SUCCESSIONE

Il percorso di sviluppo si fonda sulla crescita del capitale umano: Cherry Bank cresce con e grazie alle sue *cherries*. Per questo si impegna a garantire un sistema di valutazione e crescita trasparente, fondato sul principio di *equal opportunities*. In tal senso fornisce gli strumenti necessari per rafforzare le competenze delle *cherries*, nell'ottica anche di valorizzare quelle unicità che contribuiscono alla costruzione della propria identità.

7.3 TOTAL REWARD E WELFARE

Nello stabilire un pacchetto retributivo completo, ciò che guida Cherry Bank è sempre il principio "equal pay for equal work". Pertanto, per stabilire politiche neutrali, Cherry Bank: i) analizza ad ogni livello *benchmark* retributivi interni ed esterni per ogni funzione e/o ruolo, ii) attua annualmente un processo di *salary review*, anche nell'ottica di monitorare l'assenza di discriminazioni, iii) stabilisce sistemi di incentivazione sulla base del raggiungimento di obiettivi quali-quantitativi, preventivamente comunicati e stabiliti nel rispetto e nei limiti delle disposizioni statutarie di vigilanza, relativi alla contribuzione di tutte le *cherries* alle performance aziendali, iv) prevede un sistema di *welfare* volto a rispondere alle esigenze delle *cherries* e delle loro famiglie.

7.4 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Per garantire alle *cherries* il diritto a bilanciare la vita lavorativa con quella personale, Cherry Bank orienta l'organizzazione del lavoro al raggiungimento degli obiettivi, consentendo a ciascuno di gestire il proprio lavoro in modo flessibile e con modalità agile. In questo senso, da sempre Cherry Bank sostiene le politiche di *smart working* e flessibilità in ingresso e in uscita, nonché si impegna a supportare la genitorialità a 360° concedendo l'accesso ai congedi parentali e agli strumenti di flessibilità a tutte le *cherries*, in modo da garantire una parità genitoriale che riduca la pressione e favorisca il rientro a lavoro delle neomamme.

7.5 CATENA DEL VALORE

Se Cherry Bank riflette sul suo modo di agire nei confronti degli *stakeholder* interni, altrettanta importanza attribuisce al modo in cui si relaziona con il mondo esterno. La presente politica, i valori e l'esigenza di garantire il rispetto degli stessi, intendono guidare anche le scelte di partnership di Cherry Bank. Per questo la Banca si impegna a privilegiare i rapporti commerciali con *stakeholder* che condividano la sua visione, tessendo relazioni con *partner* in grado di garantire l'assenza di ogni forma di discriminazione nelle loro azioni e che facciano propri i principi enunciati nella presente politica.

Di seguito la matrice che mostra come i processi aziendali agiscono sui diversi ambiti di impegno prioritari per Cherry Bank.

		Ambiti di impegno						
		Genitorialità	Conciliazione vita-lavoro	Attrazione talenti	Parità di genere in ogni funzione	Equal pay for equal work	Accessibilità informatico-tecnologica	Abbattimento di ogni barriera
Processi	Reclutamento, selezione e assunzione	1.1. In fase di reclutamento e selezione vengono rese note ai candidati la politica DE&I adottata da Cherry Bank e le misure di supporto alla genitorialità, anche direttamente nella sezione dedicata alle <i>application</i> .	1.2. In fase di selezione Cherry Bank valorizza gli strumenti di flessibilità e conciliazione presenti, comunica in maniera trasparente la modalità di fruizione degli strumenti conciliativi e gli eventuali casi di esclusione.	1.3. Già in fase di <i>application</i> sul sito web, Cherry Bank esplicita le misure che adotta in materia di DE&I, <i>welfare, total reward, work life balance, parità di genere</i> . Cherry Bank inoltre ha attivato <i>partnership</i> con le università per l'attrazione di giovani neolaureati.	1.4. Cherry Bank esplicita già in fase di <i>application</i> il principio di <i>equal opportunities</i> adottato nei percorsi di crescita.	1.5. Nello stabilire i pacchetti remunerativi Cherry Bank procede ad effettuare benchmark interni ed esterni relazionati al ruolo interessato dal processo di selezione, in relazione a competenze ed esperienze maturate	1.6. Cherry Bank ha sviluppato una piattaforma specifica per consentire a chiunque di partecipare ad un processo digitale di selezione, che valorizzi le competenze a discapito di eventuali fragilità dei candidati.	1.7. Il processo di selezione di Cherry Bank è guidato dal principio <i>diversity neutral</i> .
	Percorsi di carriera, sviluppo e successione	2.1. Cherry Bank garantisce supporti alla genitorialità in grado di consentire l'avanzamento di carriera, prevedendo strumenti atti a promuovere la parità genitoriale al fine anche di favorire il rientro delle neomadri.	2.2. Cherry Bank adotta un modello di organizzazione del lavoro basato sul raggiungimento degli obiettivi. Questo, aggiunto agli strumenti di flessibilità, consente alle <i>cherries</i> di progredire nel proprio percorso di carriera in equilibrio con le esigenze di vita privata.	2.3. Cherry Bank ha implementato un processo di valutazione della performance legata al raggiungimento di obiettivi quali-quantitativi, incentivando anche l'utilizzo di pensieri non convenzionali e la curiosità delle proprie <i>cherries</i> , accogliendo un'idea di talento che possa esprimersi a 360°.	2.4. Cherry Bank sostiene la crescita delle donne in ruoli complessi, lavorando allo sviluppo di modalità di <i>leadership</i> specifiche e funzionali.	2.5. Cherry Bank annualmente provvede ad un processo di <i>salary review</i> in relazione alle funzioni presenti. Nei percorsi di crescita, sotto un profilo remunerativo, incidono i sistemi incentivanti che sono stabiliti sulla base di criteri previamente comunicati, a misurazione della <i>performance</i> individuale nell'ottica di	2.6. Cherry Bank ha adottato un piano formativo rivolto a tutta la sua popolazione aziendale, nell'ottica di far crescere le <i>cherries</i> in conoscenze e competenze, anche tecniche ed informatiche, per consentire lo sviluppo di ciascuno.	2.7. Cherry Bank valorizza la diversità, individuandola come asset strategico. È intenzionata ad incrementare le proprie risorse in una logica multiculturale. In tal senso prevede formazione specifica per oltrepassare le barriere linguistico-culturali. Cherry Bank, inoltre, studia strumenti di lavoro che possano valorizzare l'apporto di tutti, anche di coloro che possano trovarsi in situazioni di fragilità,

					valorizzazione dei contributi di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi aziendali.		proponendosi di strutturare i propri edifici, affinché siano in grado di accogliere le esigenze di tutte le <i>cherries</i> .
Total reward e welfare	3.1. Cherry Bank studia un pacchetto retributivo comprensivo anche di strumenti di <i>welfare</i> che possano rispondere alle esigenze delle <i>cherries</i> e delle loro famiglie	3.2. Cherry Bank riconosce una retribuzione variabile commisurata al raggiungimento di obiettivi individuali e di team, slegandosi ad una concezione di valorizzazione del lavoro unicamente parametrata all'orario svolto, affinché le <i>cherries</i> possano organizzare il lavoro anche tenuto conto delle proprie esigenze.	3.3. Nello stabilire il proprio pacchetto retributivo, Cherry Bank compone la <i>total reward</i> di elementi in grado sia di rispondere alla necessaria valorizzazione dell'apporto di ciascuno, quanto alle esigenze di vita individuale.	3.4. Ciò che orienta la definizione del pacchetto retributivo di Cherry Bank è il principio " <i>equal pay for equal work</i> ", garantendo così una retribuzione e <i>diversity neutral</i> .	3.5. Nello stabilire il pacchetto retributivo nel suo complesso, Cherry Bank adotta una serie di presidi volti a garantire il principio " <i>equal pay for equal work</i> ", quali: l'analisi di <i>benchmark</i> interni ed esterni, <i>salary review</i> anche a presidio dell'assenza di discriminazioni, sistemi incentivati legati alle performance sulla base di criteri oggettivi previamente comunicati e pacchetti di <i>welfare</i> volti a far fronte alle esigenze di tutte le <i>cherries</i> .		

Organizzazione del lavoro	<p>4.1. Cherry Bank sostiene politiche di <i>smart working</i> e flessibilità di un'ora dell'orario in ingresso e in uscita, anche al fine di supportare le <i>cherries</i> nella loro genitorialità e, più in generale migliorare <i>il work-life balance</i>.</p>			<p>4.4. L'orientamento al risultato e il lavoro per obiettivi, consente a Cherry Bank di valorizzare l'apporto delle <i>cherries</i> anche in ottica di crescita e sviluppo, per poter garantire un'equa rappresentatività di genere in ogni ruolo e funzione aziendale.</p>	<p>4.5. Nel valutare la <i>performance</i> individuale delle <i>cherries</i>, la Banca adotta un sistema di misurazione basato esclusivamente su criteri previamente condivisi e oggettivi.</p>	<p>4.6. L'organizzazione del lavoro flessibile e autonoma sarà supportata da tecnologie che permetteranno a tutti di raggiungere i propri obiettivi di lavoro anche da remoto, coerentemente con le possibilità tecnologiche correnti</p>	
Catene di fornitura							<p>5.7. Cherry Bank orienta le scelte di <i>partner</i> commerciali, al di là di ogni diversità, guidando le sue scelte unicamente al miglioramento continuo. Nella stessa logica, si impegna altresì affinché i propri edifici siano in grado di accogliere <i>partner</i> con condizioni di fragilità e guida le relazioni commerciali all'eliminazione da ogni forma di discriminazione.</p>

Tutti gli *stakeholder* sono, a diverso modo, impattati dall'impegno di Cherry Bank in materia di DE&I. Di seguito una vista schematica.

STAKEHOLDER	INIZIATIVE IMPATTANTI	DESCRIZIONE
Cherries	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 2.1, 2.2., 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 4.1, 4.4., 4.5, 4.6, 5.7.	Tutte le iniziative previste toccano, direttamente o indirettamente le <i>cherries</i> .
Clienti	1.3, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6 4.1, 5.7.	I clienti saranno impattati avendo la possibilità di interfacciarsi con professionisti valutati sulla base delle loro competenze a prescindere dalla categoria DE&I di appartenenza, entrando in contatto con una realtà che valorizza la diversità e favorisce l'inclusione.
Fornitori	4.1, 4.4., 5.7.	I fornitori saranno impattati da relazioni con professionisti orientati e valorizzati sulla base raggiungimento degli obiettivi, interfacciandosi sempre con un contesto orientato all'equità e all'inclusione. Oltre, quindi, a produrre esternalità positive lungo la catena del valore grazie alle sue <i>cherries</i> , Cherry Bank si impegna a favorire relazioni commerciali con partner che rispettino i principi enunciati dalla sua politica, mediante un impegno attivo.
Comunità	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 2.1, 2.2., 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4.1, 4.4., 5.7.	Cherry Bank coltiva una significativa relazione con le comunità locali con cui si interfaccia, e per tale motivo è convinta che l'adozione di processi in linea coi principi di cui si fa portatrice possa giovare alla comunità in cui si inserisce, sia per attrarre talenti locali, sia per le esternalità positive che questi possano avere sulla vita delle <i>cherries</i> .

8. GOVERNANCE E RESPONSABILITÀ

I principi, i valori enunciati e le azioni attuate in virtù della presente politica sono costantemente presidiati dai seguenti attori, i quali contribuiscono alla realizzazione degli obiettivi in materia di DE&I. Cherry Bank monitora il raggiungimento degli obiettivi in materia di DE&I anche nell'ambito, più generale, della propria Politica di sostenibilità, la quale rappresenta la cornice entro la quale confluiscono anche le tematiche di DE&I, come pilastro di una sostenibilità sociale di cui Cherry Bank si fa portatrice.

In questo contesto:

- Il **Consiglio di Amministrazione** di Cherry Bank, con il supporto del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, nell'ambito del suo ruolo in materia ESG approva le strategie in materia di DE&I. Esamina e approva la suddetta politica.
- L'**Amministratore delegato** e il **top management** definisce e propone al Consiglio di Amministrazione le strategie in materia di DE&I;
- Il **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità** supporta il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle strategie DE&I, alla identificazione degli obiettivi da raggiungere e nel monitoraggio della *compliance* agli indirizzi e principi internazionali in materia di sostenibilità sociale.
- Il **Comitato direzionale di sostenibilità** supporta nella definizione delle azioni operative utili alla messa a terra della strategia DE&I e il monitoraggio delle stesse.
- L'**U.O. Gestione Risorse Umane** collabora alla definizione del piano di azioni e monitora il rispetto dei principi di DE&I vagliando che gli stessi siano implementati nelle strategie in materia di sostenibilità.
- L'**U.O Marketing e Comunicazione** collabora con l'U.O Gestione Risorse Umane e con il DE&I Manager per ingaggiare tutti gli stakeholder interni ed esterni e diffondere i risultati ottenuti dalla Banca in materia DE&I. Gestisce le iniziative di comunicazione interna ed esterna legate alle tematiche DI&I; promuove e gestisce l'organizzazione di eventi di settori e coordina l'eventuale partecipazione delle persone della Banca.
- Il **DE&I Manager** raccoglie e propone azioni in materia DE&I, coordina la realizzazione delle iniziative e ne monitora l'efficacia. Affianca il CDA e l'AD nelle relazioni industriali, orientando queste ultime, in ottica collaborativa, alla tutela e valorizzazione delle diversità, promuovendo tutti gli strumenti necessari affinché le *cherries* possano esprimere il loro potenziale.
- Le **cherries** sono i portatori dei valori e dei principi sanciti nella presente politica, individualmente e nel proprio ruolo interno alla Banca, garantendo che le proprie relazioni con qualsiasi *stakeholder* siano sempre orientate all'accoglienza, alimentando un ambiente che rigetta ogni forma di discriminazione e pregiudizio. Le *cherries* saranno interlocutori attivi nella ideazione e realizzazione delle iniziative e delle strategie in materia di DE&I, aprendosi, contaminando e facendosi contaminare dalla cultura di cui Cherry Bank vuole farsi promotrice.
- Gli **stakeholder esterni** avranno un ruolo importante nel supportare Cherry Bank durante il suo cammino verso la realizzazione degli obiettivi DE&I prefissati, alimentando rapporti con la Banca animati dal rispetto verso ogni diversità e contribuendo a fornire informazioni utili al monitoraggio e miglioramento delle iniziative.

9. MONITORAGGIO, KPI E RENDICONTAZIONE

Cherry Bank crede che il monitoraggio debba essere parte integrante di un sistema di DE&I, non solo in logica di rendicontazione e adempimento, ma come vero e proprio driver delle strategie e azioni introdotte per realizzare la *vision*. Infatti, il sistema di indicatori DE&I Cherry Bank:

- punta alla trasparenza di processi e progetti agiti nella banca verso tutti gli *stakeholder*;
- unisce dati quantitativi a evidenze qualitative essenziali per interpretare i fenomeni sotto osservazione;
- integra Key Performance Indicator (KPI) con Key Behavioral Indicator (KBI);
- restituisce una vista di impatto generato, oltre che di output prodotti.

Per questo, coerentemente le logiche della *Theory of Change*, gli indicatori sono strutturati seguendo la catena *output-outcome-impatto*. Questo permette di superare la semplice lettura degli indicatori in chiave di rendicontazione, ma di monitorare realmente il valore che Cherry Bank genera per la DE&I. In più, la lettura integrata delle diverse tipologie di indicatori favorisce l'aggiornamento stesso del sistema, così da garantire dati a massima rappresentatività. L'impegno e la maturità in materia di DE&I di Cherry Bank sono così costantemente monitorate e saranno comunicate con trasparenza a tutti gli *stakeholder* interni ed esterni.

Per l'individuazione dei KPI per il monitoraggio dei risultati in materia di DE&I, saranno tenute in considerazione le indicazioni contenute nelle normative UNI di riferimento, che rappresentano per Cherry Bank il punto da cui partire per costruire una cultura pienamente accogliente ed inclusiva, che sappia valorizzare le diversità. Inoltre, il sistema di monitoraggio sarà sviluppato in coerenza con gli attuali *standard* di rendicontazione della *Global Reporting Initiative (GRI)* e i nuovi *Standard* pubblicati dalla Commissione europea (*ESRS*), e con le metriche di riferimento quali, ad esempio, metriche sulla diversità (S1-9), metriche sulla disabilità (S1-12), metriche su *work-life balance* e *family-related leave* (S1-15).

10. SEGNALAZIONI

Coerentemente con quanto sancito dal D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, Cherry Bank ha adottato un canale volto a raccogliere tra l'altro le segnalazioni rispetto ad ogni infrazione, comportamento dannoso, minaccioso, violento, che si dovesse verificare nel contesto lavorativo con carattere di non inclusività. Per la disciplina specifica in materia di *whistleblowing* si rimanda al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, al Regolamento Whistleblowing, nonché al Codice Etico della Banca disponibili anche sul sito istituzionale.

www.cherrybank.it

