

DICHIARAZIONE CONGIUNTA “PARI OPPORTUNITÀ, INCLUSIONE E CULTURA DELLA NON DISCRIMINAZIONE”

Premessa

Il 18 novembre 2005 la fusione del Gruppo UniCredito Italiano con il Gruppo HVB ha portato alla creazione dell'attuale UniCredit Group, unico per la sua duplice impronta paneuropea e locale.

Il 26 gennaio 2007, il Gruppo UniCredit e i Rappresentanti dei Lavoratori hanno fondato il Comitato Aziendale Europeo (CAE) o “UniCredit European Works Council” (UEWC), allo scopo di migliorare il diritto ad un'autentica informazione e consultazione dei Dipendenti del Gruppo a livello europeo, contribuendo a costruirne una cultura distintiva.

Il 14 maggio 2009, UniCredit e i Rappresentanti dei Lavoratori del CAE hanno firmato la Dichiarazione Congiunta “Pari Opportunità e Non Discriminazione”, con l'obiettivo di stabilire linee guida comuni e un'interpretazione condivisa in tutto il Gruppo dei concetti di *Diversità*, *Pari Opportunità* e *Non Discriminazione*, allo scopo di orientare la cultura aziendale.

Attualmente il Gruppo UniCredit – unito intorno alla sua Vision di essere la banca per il futuro dell'Europa e orgoglioso del suo distintivo approccio federale – agisce attraverso tutte le sue geografie come un motore di progresso sociale. Il Gruppo continua a perseguire la sua ambizione condivisa di un successo a lungo termine e di una crescita collettiva sostenibile, fornendo al contempo sia una direzione strategica centrale che l'agilità necessaria per adattarsi a livello locale.

In coerenza con la Vision, il Purpose e i Valori di Gruppo, UniCredit crede che la diversità non sia solo un punto di forza, ma anche un vantaggio strategico che consente di liberare il potenziale delle sue persone e delle comunità. In quest'ottica, il 27 maggio 2025 UniCredit e i Rappresentanti dei Lavoratori del CAE hanno concordato di avviare un processo di aggiornamento della Dichiarazione Congiunta “Pari Opportunità e Non Discriminazione” del 2009.

L'aggiornamento mira a incorporare, nei principi condivisi di seguito, i cambiamenti e gli sviluppi avvenuti sia nel contesto sociale in evoluzione che all'interno del Gruppo UniCredit, oltre che a dare ulteriore risalto alle politiche di inclusione, pari opportunità e non discriminazione intersezionale. Questo processo condiviso ha tratto ispirazione da un quadro generale composto da:

- *Principali previsioni delle Nazioni Unite, dell'UE e delle Parti Sociali del settore bancario europeo nel campo delle pari opportunità, dell'inclusione e della cultura della non discriminazione;*
- *Codice di Condotta di UniCredit;*
- *Cultura aziendale, Valori (Integrità, Responsabilità e Attenzione alle persone), ambizione e mentalità di UniCredit;*
- *Accordo istitutivo del Comitato Aziendale Europeo di UniCredit e successivi emendamenti;*
- *Dichiarazioni Congiunte del Comitato Aziendale Europeo di UniCredit;*
- *Accordo Quadro Globale su Diritti umani e Diritti fondamentali del lavoro di UniCredit e Uni Global Union*
- *Global Policy di UniCredit “Diversità, Equità e Inclusione”;*

- *Global Policy di UniCredit “Lotta alle molestie, ai comportamenti sessualmente inappropriati e al bullismo” e “Divieto di atti ritorsivi”;*

- *Employee Value Proposition di UniCredit, la promessa che facciamo ai dipendenti attuali e futuri di creare un futuro migliore per le nostre persone attraverso i nostri Valori, l'ambiente, i benefit esclusivi, i vantaggi, i premi e le opportunità che i dipendenti possono aspettarsi dalla loro esperienza lavorativa.*

L'aggiornamento della Dichiarazione Congiunta ha portato ai seguenti punti:

1 – Contesto e obiettivi

La società moderna è caratterizzata da un cambiamento significativo e continuo, guidato da diversi fattori, tra cui la crescente globalizzazione, la crescente mobilità internazionale degli individui, i rapidi progressi nell'ascesa dell'Intelligenza Artificiale e le innovazioni nelle tecnologie e nelle comunicazioni digitali. Questi elementi contribuiscono a creare un panorama in continua evoluzione.

L'interconnessione tra individui, culture e idee è oggi più intensa che mai, generando una crescente consapevolezza dell'importanza di rispettare la diversità in tutte le sue forme: identità o espressione di genere, età, razza, origine etnica, orientamento sessuale, disabilità, credo religioso o filosofico, opinione politica o qualsiasi caratteristica legalmente protetta.

In un contesto in continua evoluzione, promuovere i principi di inclusione ed equità è più di una responsabilità aziendale: è un imperativo strategico. Essi stimolano l'innovazione, stabiliscono la responsabilità, migliorano le performance finanziarie e riflettono la diversità dei clienti e delle comunità che serviamo.

Promuovere una cultura di pari opportunità e inclusione, che supporti la crescita personale e il benessere dei dipendenti, riconosca la pari dignità di tutte le persone e risponda alle sfide sociali ed economiche in continua evoluzione è essenziale per guidare l'innovazione e raggiungere risultati sostenibili.

UniCredit, in quanto Gruppo paneuropeo con una storia positiva di integrazione e trasformazione, riconosce il suo ruolo attivo sia nella creazione di ambienti di lavoro sicuri, rispettosi e stimolanti per tutte le persone, sia nell'impegno per una crescita sostenibile che contribuisca a una società più equa e inclusiva.

Questa Dichiarazione si basa sulla ferma convinzione che una gestione consapevole e strategica della diversità interna, attraverso politiche basate sulle pari opportunità, sull'inclusione e sulla non discriminazione, contribuisca in modo significativo alla costruzione di una Cultura aziendale realmente inclusiva. Promuovere il rispetto, la consapevolezza e il riconoscimento delle differenze migliora la qualità delle relazioni, crea un ambiente di lavoro positivo e coinvolgente e rafforza il senso di appartenenza delle persone all'organizzazione.

Mediante l'aggiornamento di questa Dichiarazione Congiunta, UniCredit e il Comitato Aziendale Europeo di UniCredit intendono riaffermare la centralità delle pari opportunità, del rispetto, dell'inclusione e della non discriminazione come valori fondamentali per lo sviluppo sostenibile del Gruppo, continuando a promuovere nel tempo un autentico e condiviso cambiamento culturale.

Il termine diversità non si riferisce solo a caratteristiche personali quali identità o espressione di genere, età, razza, origine etnica, orientamento sessuale, disabilità, credo religioso o filosofico, opinioni politiche, origine geografica o qualsiasi caratteristica legalmente protetta. Si riferisce anche a qualsiasi caratteristica che una persona acquisisce nel corso della propria vita, come la cultura personale e aziendale, la posizione geografica, la religione, i talenti e le competenze, il contratto di lavoro, il ruolo professionale e la posizione nell'organizzazione. Questa definizione è strettamente connessa al concetto più ampio di pari opportunità, inclusione e non discriminazione, temi centrali di questa dichiarazione.

Adottando i principi e i contenuti del Global Compact delle Nazioni Unite, definiamo non discriminazione in ambito lavorativo ogni situazione nella quale “...la selezione del personale viene effettuata sulla base della valutazione delle capacità professionali e (...) non esiste distinzione, esclusione o preferenza effettuata su altre basi”; al contrario, per discriminazione intendiamo “...qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza per caratteristiche non legate al merito o alle competenze richieste dall’attività lavorativa...”.

A questo proposito, poiché i sistemi di intelligenza artificiale possono riflettere e amplificare pregiudizi esistenti se non progettati e monitorati con attenzione, UniCredit si impegna a dare priorità all'equità, all'accessibilità e alla rappresentanza diversificata sia nella creazione che nell'uso dell'intelligenza artificiale, garantendo che la tecnologia serva tutte le persone in modo equo e responsabile.

Affrontando ogni sfida che deriva dal nostro ambiente lavorativo ricco di diversità, le competenze individuali, le caratteristiche personali e i molteplici punti di vista possono divenire stimolo per la creatività e l'innovazione, aumentando la capacità di attrazione ed il senso di appartenenza dei dipendenti. Questi ultimi, riconoscendosi nei valori e nell'identità di UniCredit, rappresenteranno un'efficace comunità a supporto della strategia di sostenibilità del Gruppo.

2 – Principi Fondamentali

- **Pari trattamento e uguale dignità ad ogni diversità** – I principi fondamentali che sono alla base di questa dichiarazione sono guidati dalla consapevolezza che il medesimo trattamento e rispetto e le medesime opportunità devono essere garantiti per ogni tipologia di diversità. Intendiamo affrontare e gestire la molteplicità di differenze esistenti riconoscendo a ciascuna lo stesso valore senza alcuna scala di priorità, adottando al contempo una prospettiva intersezionale che riconosce come queste dimensioni della diversità si interconnettono e plasmano le esperienze individuali.
- **La cultura della diversità come processo organizzativo trasversale e condiviso** – Costruire una cultura inclusiva è un percorso continuo che coinvolge l'intera organizzazione aziendale. È un processo trasversale che richiede consapevolezza, dialogo, responsabilità condivisa e partecipazione attiva a tutti i livelli. Solo attraverso una comprensione comune dei concetti di diversità, equità, inclusione e non discriminazione è possibile trasformare questi valori in pratiche reali, capaci di creare un ambiente di lavoro sano, equo e sostenibile.
- **Meritocrazia, pari opportunità e non discriminazione** – Le decisioni legate alla vita professionale – selezione all'assunzione, formazione, sviluppo di carriera – devono essere basate su criteri di competenza, merito e risultati. La valutazione equa delle persone, libera

da pregiudizi e discriminazioni, è il pilastro di una cultura aziendale che valorizza il talento, riconosce il potenziale e promuove la crescita individuale e collettiva.

- **Il dialogo sociale come fattore abilitante per un'inclusione efficace** – Il dialogo sociale è un elemento fondamentale per migliorare l'efficacia delle politiche di pari opportunità, inclusione e non discriminazione e per sostenere iniziative che rispettino i diritti delle persone. Pertanto, UniCredit continuerà a promuovere un dialogo sociale costruttivo e continuativo all'interno del Gruppo su questi temi, nel rispetto dei contratti nazionali, delle leggi, delle normative e delle prassi locali.

- **Formazione inclusiva e orientata al futuro** - In un contesto di rapida evoluzione organizzativa e tecnologica, la formazione rappresenta una leva fondamentale per garantire pari opportunità ed evitare pratiche discriminatorie. UniCredit, attraverso la sua Corporate University, promuove una formazione accessibile, inclusiva e personalizzata, in grado di rispondere alle esigenze specifiche dei colleghi in funzione dei loro ruoli e del loro ciclo di vita professionale. I programmi di upskilling e reskilling sono progettati per favorire l'occupabilità, supportare lo sviluppo professionale e accompagnare il cambiamento.

3 – Impegni Reciproci

Superare i gap

Per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, UniCredit riafferma il proprio impegno a individuare e colmare eventuali divari presenti all'interno dell'organizzazione, promuovendo un ambiente equo, inclusivo e rispettoso delle differenze.

UniCredit conferma inoltre l'impegno assunto sul gender pay gap e nel garantire una cultura rispettosa e inclusiva, basata sulla parità di trattamento e di retribuzione, in conformità alla normativa europea e locale, riconoscendo al contempo il ruolo e le prerogative del dialogo sociale nel rispetto dei contratti nazionali, delle leggi, delle normative e delle prassi locali.

Nel rafforzare le iniziative già in essere che valorizzano ogni talento delle nostre persone affinché possano avere successo, UniCredit conferma il proprio impegno ad estendere le buone pratiche a ogni ambito della diversità, nel rispetto dei contratti nazionali, delle leggi, delle normative e delle prassi locali. In tale ottica verrà pertanto posta attenzione alla cosiddetta "discriminazione intersezionale", ossia la discriminazione fondata su una combinazione di discriminazioni basate sul sesso e su qualunque altro motivo. L'obiettivo è quello di accrescere la consapevolezza, ridurre disparità legate alla discriminazione, promuovere un cambiamento culturale duraturo e valorizzare il contributo di tutte le persone.

Inoltre, UniCredit riconosce il valore strategico del coinvolgimento intergenerazionale, promuovendo il dialogo e la collaborazione tra le diverse fasce d'età ed evitando disparità di trattamento legate alla diversità anagrafica. Il patrimonio di competenze ed esperienze delle persone più senior deve essere preservato, valorizzato e integrato con il contributo delle nuove generazioni, attraverso mentoring, scambio di know-how e progettualità comuni.

Garantire l'attenzione alla disabilità, alle differenze culturali e a tutte le dimensioni della diversità rimane una priorità strategica per costruire un ambiente di lavoro sempre più inclusivo e attento alle esigenze di tutti gli individui. Questa prospettiva inclusiva rafforza la coesione interna e consente una crescita più sostenibile e resiliente.

Dialogo sociale

Il Gruppo UniCredit e i Rappresentanti dei Lavoratori confermano il proprio impegno al dialogo sociale e a collaborare a tutti i livelli appropriati utilizzando ogni opportunità e strumento a disposizione, con l'obiettivo di rendere la presente dichiarazione sempre rilevante e viva nel tempo.

Contributo individuale

Un efficace sistema di non discriminazione e pari opportunità può essere rappresentato come un modello virtuoso di diritti e responsabilità nel quale ogni individuo gioca un ruolo fondamentale nel dare concretezza ai principi.

Il ruolo del Manager

I Manager, riconosciuti a tutti i livelli quali punti di riferimento nell'organizzazione, dovranno impegnarsi in prima persona per accrescere la consapevolezza delle diversità esistenti e del loro valore e, in particolare, dovranno impegnarsi in modo proattivo e con responsabilità per condividere e diffondere una comprensione della presente dichiarazione e delle iniziative collegate, fungendo da modelli di riferimento nel supportare la creazione di un ambiente di lavoro in cui ogni persona si senta valorizzata, rispettata e libera di esprimere il proprio potenziale.

Best practice

Nel rispetto dei sistemi socioeconomici e legali di riferimento nei singoli paesi, l'obiettivo comune è la condivisione delle best practice, la loro valorizzazione e il loro ulteriore miglioramento, promuovendo le iniziative di successo già realizzate all'interno del Gruppo.

4 – Modalità

UniCredit si impegna a tradurre le iniziative globali e locali in azioni concrete – tra cui ad esempio politiche per il benessere dei dipendenti e la conciliazione tra lavoro e vita privata – atte a promuovere la cultura della diversità e a sostenere le pari opportunità all'interno del Gruppo, in conformità con i differenti sistemi sociali e ambiti normativi dei paesi in cui opera. UniCredit conferma il suo impegno nel promuovere un dialogo sociale costruttivo per valutare e discutere progetti e iniziative.

UniCredit si impegna a promuovere attività formative inclusive e orientate al futuro che, attraverso diversi canali e formati, abbiano un impatto decisivo sui comportamenti e sul cambiamento culturale. In quest'ottica, le competenze di leadership rappresentano un elemento cruciale dell'offerta formativa per i Manager, al fine di rafforzare un approccio coerente nell'incarnare e diffondere i principi enunciati nella presente Dichiarazione.

Inoltre, i sistemi di valutazione delle prestazioni e di remunerazione, nonché i processi legati alla gestione dei percorsi di carriera e di sviluppo personale, devono essere coerenti con i principi riconosciuti come pilastri dei Valori di UniCredit Group.

5 – Monitoraggio e implementazione

La presente Dichiarazione congiunta agirà in conformità con i contratti nazionali, le leggi, le normative e le pratiche locali e nel pieno rispetto dell'autonomia locale delle rispettive parti sociali.

In conformità con l'art. 8 par. 2 dell'Accordo costitutivo del Comitato Aziendale Europeo, l'implementazione di questa Dichiarazione Congiunta è soggetta a periodico monitoraggio tra le parti.

Le parti si impegnano a riaprire il confronto al fine di recepire nella presente dichiarazione eventuali evoluzioni normative rilevanti in relazione ai principi e processi in essa contenuti.

I risultati del monitoraggio ed i dettagli a livello divisionale sono presentati e discussi durante diversi momenti formali di dialogo previsti con il CAE e/o con il Comitato Ristretto del CAE, al fine di condividere riflessioni, scambiare informazioni e valutazioni, in un'ottica di efficacia e miglioramento continuo.

Lo scopo è di stabilire e/o rafforzare la piena collaborazione a livello locale, promuovendo un'aperta discussione tra le parti sui temi di pari opportunità, inclusione e non discriminazione, basata sui principi del dialogo sociale, rispettando le best practice e i contenuti della presente dichiarazione.

Clausole finali

Questo testo è redatto e sottoscritto in italiano e inglese.

In caso di controversia, prevarrà la versione italiana del presente documento in quanto il CAE è soggetto alla normativa italiana vigente.

Milano, 29 ottobre 2025

UniCredit

Comitato Aziendale Europeo di UniCredit