

## Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2021

Carissime/i,

come sapete, tra i documenti assembleari sul sito istituzionale della Banca, compare a disposizione del pubblico l'interessante *Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2021 (DNF)*, documento redatto ai sensi del D.lgs. 254/16 che offre uno sguardo d'insieme, una presentazione - ma non solo - sulle caratteristiche e metodologie aziendali con riferimento a sviluppo sostenibile, human capital, diritti umani, salute, sicurezza e altri *value driver* strategici in tema di *Environmental, Social e Governance (ESG)*.

Gli elementi rilevati continuano ad alimentare la pianificazione del percorso di sostenibilità aziendale con l'obiettivo di affermare progressivamente le tematiche ESG a beneficio delle diverse categorie di stakeholder.

Parte del nostro lavoro è garantire alla controparte il nostro apporto affinché le volontà e gli auspici espressi nel documento trovino *concretezza* in soluzioni pratiche e il più possibile condivise a beneficio degli stakeholder che rappresentiamo con orgoglio, ovvero i dipendenti; basti pensare, ad esempio, alle nostre ultime considerazioni sullo smart working in tema di conciliazione vita/lavoro e mitigazione dell'impatto ambientale.

1

### STAKEHOLDER INTERNI

- SOCI
- DIPENDENTI
- AZIONISTI
- MANAGEMENT



### STAKEHOLDER ESTERNI

- COMUNITÀ E MERCATI
- CLIENTI
- AUTORITÀ E ISTITUZIONI
- FORNITORI E PARTNER

In definitiva, attraverso la propria pianificazione per il 2022, Banca Popolare di Sondrio ambisce a favorire la mobilità sostenibile dei dipendenti attraverso misure di sensibilizzazione e formazione, campagne incentivanti l'utilizzo di mezzi a basse emissioni e il *car-pooling*, a cui si aggiunge la valutazione di forme di lavoro agile.

## INFORMATIVA SINDACALE DI FIRST CISL GRUPPO BANCA POPOLARE DI SONDRIO

È bene ricordare che alla base della strategia aziendale c'è l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile dell'Onu con i suoi 17 SDG (Sustainable Development Goals), cioè gli obiettivi fondamentali che l'umanità dovrebbe raggiungere entro il 2030. Anche le Organizzazioni Sindacali condividono tali obiettivi.

Le normative di riferimento sono emanate dall'ILO, l'agenzia Onu per il Lavoro.

- 3** Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva

Il Codice Etico, pertanto, vieta ogni comportamento che abbia prodotto o sia oggettivamente idoneo a produrre la lesione della libertà sindacale.

Il Gruppo si impegna a condurre il confronto con le organizzazioni sindacali nell'ottica di mantenere relazioni salde, ispirate a rispetto e lealtà, volte al comune interesse di tutela dei dipendenti. Il dialogo è sviluppato senza alcuna discriminazione o diversità di trattamento, per favorire un clima di reciproca fiducia e uno scambio solido, nell'intento di ricercare un corretto sistema di relazioni sindacali quanto più possibile concertative.

Le relazioni sindacali aziendali sono certamente salde e ispirate a rispetto e lealtà; tuttavia, occorre sottolineare che il dialogo è più semplice sui temi di profilo inferiore, mentre da parte aziendale è molto meno efficace sugli argomenti con maggiore impatto sull'attività aziendale. Noi comunque proseguiamo nelle nostre politiche sindacali costruttive con l'obiettivo che si passi dal "dover" confrontarsi al "voler" confrontarsi con le Parti sociali.

Nel 2021 le relazioni con le rappresentanze sindacali si sono mantenute su basi di reciproco rispetto; nel corso dell'anno sono stati effettuati gli incontri previsti dalla contrattazione aziendale tra rappresentanti della Banca e le Organizzazioni Sindacali. A richiesta vengono altresì organizzati incontri ove vengono discussi i temi di maggior interesse del momento.

Questa affermazione è la riprova che il dialogo avviene soprattutto per richiesta da parte delle Organizzazioni Sindacali, più che per la volontà aziendale di confrontarsi.

## INFORMATIVA SINDACALE DI FIRST CISL GRUPPO BANCA POPOLARE DI SONDRIO

### STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Come già descritto nella prima parte del documento, il dialogo con gli stakeholder è ritenuto estremamente importante, al fine di dare una *disclosure* il più possibile rispondente non solo al punto di vista della Banca ma anche dei suoi portatori di interesse.

Nel corso del 2021, così come nel 2020, tra gli interlocutori coinvolti nello *stakeholder engagement* vi sono stati

anche i sindacati: l'intervista ha portato a un confronto costruttivo, fornendo spunti importanti ai fini della DNF.

I temi emersi come più rilevanti dal punto di vista del sindacato coinvolto, oltre al Dialogo con le parti sociali, sono stati Valorizzazione delle risorse umane e dialogo con i dipendenti e anche Salute e sicurezza. È previsto per i prossimi anni il coinvolgimento di tutte le organizzazioni sindacali, interessando ogni anno un sindacato diverso.

Il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali deve andare molto oltre una breve telefonata sui valori fondanti del nostro agire sindacale. In particolare, nel pieno spirito dei principi AA1000, esse devono essere coinvolte unitariamente e ogni anno nella definizione della matrice di materialità, poiché la visione strategica che deriva dall'ampia rappresentanza dei lavoratori porta all'Azienda e agli altri stakeholder un valore importante e complementare a quello dei 265 dipendenti coinvolti.

Nella *dichiarazione* si trovano diverse interessanti informazioni che riguardano i dipendenti.

Si ribadisce l'importanza strategica della figura professionale del Preposto in un'organizzazione decentrata; in occasione di un prossimo rinnovo del contratto integrativo, la valorizzazione di tutte le figure professionali non potrà che partire da quella del direttore di filiale, le cui responsabilità sono in continua evoluzione.

Il responsabile di filiale ha sempre rappresentato, tanto per il piccolo risparmiatore, quanto per la famiglia e per l'imprenditore, un punto di riferimento importante ed essenziale, in grado di analizzare il quadro finanziario e patrimoniale della controparte, identificarne le necessità e, con senso di responsabilità, indirizzarne le scelte, anche nei momenti di difficoltà.

Sarà anche opportuno delineare ed arginare gli attuali vasti confini della discrezionalità decisionale del Preposto; il "modello organizzativo decentrato" mal coniuga l'intento di non ammettere comportamenti discriminatori e garantire oggettività nel trattamento dei dipendenti. Al riguardo non sono evidenziati "contrappesi" gestionali per limitare il problema, forse perché non ci sono?

## INFORMATIVA SINDACALE DI FIRST CISL GRUPPO BANCA POPOLARE DI SONDRIO

La valorizzazione delle diversità e dell'inclusione rappresenta anch'esso un valore e un impegno prioritario per il Gruppo, al fine di sostenere un ambiente di lavoro rispettoso di ogni forma di unicità dell'individuo e partecipativo, ispirato a principi di libertà, correttezza e dignità nei rapporti professionali, privo di comportamenti discriminatori, collettivi o individuali. Con l'intento di sviluppare queste tematiche, negli ultimi mesi del 2021 sono stati avviati i lavori che hanno portato, a fine gennaio 2022 all'approvazione di due importanti documenti che testimoniano l'impegno del Gruppo verso una maggior inclusività: il Regolamento sulla diversità nella composizione del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale della Banca Popolare di Sondrio e le Linee Guida in materia di Diversità e Inclusione.

Piccoli passi che, sommati tra loro, ci guidano verso una società più equa e sostenibile.

La Policy di  
Sostenibilità  
del Gruppo,  
richiama  
l'impegno nel  
promuovere e  
rispettare i diritti  
umani.

Nel Codice Etico viene ribadito che la Banca si impegna a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona, a non ammettere e tollerare forme di discriminazione contrarie alle leggi. A tal fine, richiede che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non siano ammessi atti di violenza psicologica o atteggiamenti o comportamenti discriminatori o lesivi della persona, delle sue convinzioni, credenze o preferenze.

La Banca esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si dia luogo a molestie o vessazioni di alcun genere e non tollera alcuna forma di ritorsione nei confronti dei dipendenti che abbiano lamentato modalità di discriminazione o di molestia, né nei confronti dei lavoratori che abbiano fornito notizie in merito.

D'intesa con le rappresentanze sindacali è stata costituita una specifica Commissione sulle pari opportunità che ha la finalità di:

- individuare provvedimenti idonei alla realizzazione delle pari opportunità;
- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- stimolare iniziative volte a rimuovere eventuali comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;
- valutare eventuali fatti segnalati, riguardanti azioni di discriminazione diretta e/o indiretta sul piano lavorativo e professionale e formulare proposte in merito.

Nel rispetto delle disposizioni contrattuali, fermo restando le esigenze organizzative aziendali, vengono concesse flessibilità o riduzioni di orario al fine di permettere una miglior conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle aziendali. Particolare attenzione viene riservata altresì al personale affetto da disabilità gravi. Vi è un costante interessamento e vicinanza da parte del Responsabile del Servizio personale, ciò pure in fase di rientro in servizio, concedendo flessibilità in termini di orario.

## INFORMATIVA SINDACALE DI FIRST CISL GRUPPO BANCA POPOLARE DI SONDRIO

Allo scopo, negli ultimi mesi del 2021, la Banca ha intrapreso un percorso volto all'individuazione delle linee guida interne in materia di Diversità e Inclusione. All'inizio del 2022 è stato approvato un documento che definisce i principi generali e gli indirizzi applicativi essenziali in materia di Diversità e Inclusione al fine di promuovere, diffondere e attuare una politica volta a favorire l'inclusione delle varie forme di diversità.



### DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO 2021

Nel tenere in considerazione le logiche generali di mercato, e con il fine di attrarre, mantenere e motivare le migliori risorse umane, la Banca ha tenuto fermi alcuni principi di fondo: l'attenzione alla sostenibilità nel medio e lungo periodo delle politiche retributive, l'equilibrio generale, la meritocrazia, la gradualità e la volontà di impostare rapporti duraturi nel tempo.

Alla gradualità con cui vengono attuati i percorsi professionali corrisponde infatti un'equilibrata politica di remunerazione volta a motivare e trattenere le migliori risorse che, in coerenza con i valori aziendali, supportano i processi di sviluppo. Tale visione è stata fatta propria anche dalle altre componenti il Gruppo bancario, pur con le particolarità della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA e tenuto conto delle peculiarità del mercato del lavoro nel settore del factoring.

Le politiche retributive sono improntate al rispetto delle disposizioni normative e contrattuali, quali il contratto collettivo nazionale di lavoro e la contrattazione integrativa, oltre che gli accordi stipulati a livello aziendale. In generale, non sono previsti benefici pensionistici discrezionali, né compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro diversi da quelli previsti dai contratti nazionali o per la cessazione anticipata dalla carica.

Le risultanze del 2021 mostrano un lieve miglioramento soprattutto per l'inquadramento relativo agli impiegati. Le differenze salariali e remunerative sono dovute, oltre ai motivi sopracitati, anche a una questione di anzianità: essendo il personale maschile assunto da più tempo rispetto a quello femminile, ha avuto la possibilità di usufruire di un numero maggiore di scatti. Facendo infatti riferimento al GRI 102-8 si può notare come negli anni il numero di assunzioni di donne sia maggiore rispetto a quello degli uomini, a testimonianza di un positivo cambiamento verso una maggiore equità.

## INFORMATIVA SINDACALE DI FIRST CISL GRUPPO BANCA POPOLARE DI SONDRIO

### Incidenti a sfondo discriminatorio e azioni intraprese

Al fine di promuovere lo sviluppo di una cultura della legalità e garantire un ambiente di lavoro in cui i collaboratori possano serenamente segnalare violazioni della normativa esterna e quindi prevenire atteggiamenti discriminatori, il Gruppo si è dotato di un sistema interno di segnalazione delle violazioni, in attuazione dell'art. 52-bis del TUB, che recepisce nell'ordinamento italiano le disposizioni della Direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV) in materia di *whistleblowing*.

Vi ringraziamo per il continuo sostegno alla nostra attività sindacale e rimaniamo a disposizione per qualsiasi confronto.

Un caro saluto.

First Cisl  
Banca Popolare di Sondrio  
[popsondrio@firstcisl.it](mailto:popsondrio@firstcisl.it)

6

Immagini tratte dalla Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2021 al seguente link:

<https://istituzionale.popso.it/it/investor-relations/assemblea-dei-soci>