Deutsche Bank

Inclusion & Diversity (I&D) – Italy

Ver 1.2

The information contained herein is the property of Deutsche Bank Group and may not be copied, used or disclosed in whole or in part, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means (electronic, mechanical, reprographic, recording or otherwise) outside of Deutsche Bank Group without prior written permission.

For internal use only

Indice

0. Key Data....2
1. Ambito di applicazione....4
2. Cosa sosteniamo....4
3. Come promuoviamo l'inclusione e la diversità....5
3.1. Promozione delle donne in posizioni di leadership....5
3.2. La diversità culturale in Deutsche Bank....5
3.3. Sostenere il rispetto dei diritti fondamentali delle persone LGBTQIA+....6
3.4. Promuovere l'inclusione tra le generazioni....6
3.5. Approccio alle assunzioni e alle promozioni....6
3.6. Parità salariale tra i generi....6
3.7. Inclusione delle persone con disabilità e neurodivergenti....7
3.8. Sostegno alla genitorialità....7
3.9. Comunicazione e formazione....7
Link utili e contatti....8
3.10. Partecipazione ad eventi....8
4. Governance e monitoraggio....9
5. Glossario, Definizioni e Acronimi....9

For internal use only

1. Ambito di applicazione

La Policy Inclusion & Diversity (IE&D) consente di aderire a quanto richiesto dall'aggiornamento n. 35 (del 30 giugno 2021) della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013.

Tale aggiornamento sostituisce la Prima Parte, Titolo IV, Capitolo 1 della Circolare n. 285, introducendo sostanziali correzioni ai requisiti di "corporate governance", applicabili alle banche italiane a cui viene richiesto di approvare una policy sui temi dell'inclusività e della diversità.

Per poter applicare tali requisiti normativi, tramite la Policy I&D, Deutsche Bank in Italia espone i suoi principi di diversità, equità ed inclusione e descrive quali azioni ed obiettivi si prefigge per poterli rappresentare.

L'impegno verso i temi I&D fa parte della strategia del Gruppo Deutsche Bank in ambito "Environmental, Social and Corporate Governance (ESG)" e del suo impegno nel sostenere i diritti umani e sostiene l'ambizione di essere la prima scelta per la clientela, favorendo dialogo aperto, intelligenza collettiva, migliore gestione dei rischi e decisioni più efficaci.

2. Cosa sosteniamo

La strategia di Inclusion & Diversity di Deutsche Bank persegue tre obiettivi: una maggiore varietà di prospettive nei ruoli senior, decisionali e a contatto con la clientela; un ambiente più inclusivo, nel quale ogni persona si senta supportata e trattata equamente; una cultura in cui il dialogo aperto e la valorizzazione di punti di vista differenti conducano a migliori risultati per la clientela.

La strategia si articola in cinque direttrici: responsabilizzare la leadership, rendere i processi più inclusivi, promuovere un cambiamento concreto dei comportamenti, diffondere competenze e approcci innovativi in materia di inclusione e garantire il rispetto della normativa applicabile. La sicurezza psicologica, il senso di appartenenza e il benessere sono elementi trasversali e indispensabili per la sua attuazione.

Deutsche Bank promuove una cultura inclusiva che rispetta e abbraccia la diversità delle persone che fanno parte della popolazione aziendale, de* client* e della società in cui essa opera.

Per questo, si impegna ad attrarre, sviluppare e valorizzare i migliori talenti provenienti da diversi paesi, background culturali o esperienze, a prescindere da genere, orientamento sessuale, stato civile o familiare, gravidanza e genitorialità, età, disabilità o neurodivergenza, razza, origine etnica o nazionale, cittadinanza, lingua, religione, convinzioni personali, opinioni, condizioni sociali, responsabilità di cura, appartenenza sindacale o ogni altra caratteristica protetta dalla legge.

In particolare, Deutsche Bank, oltre a rispettare i requisiti legali in materia di diversità, equità e inclusione, promuove un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso in cui ogni dipendente possa liberamente contribuire al meglio attraverso il proprio lavoro e di avere successo in base ai propri meriti.

Questo ambiente di lavoro incoraggia lo sviluppo del potenziale innovativo delle persone, riduce al minimo i rischi e porta a decisioni migliori. Inoltre, consente di rispondere al meglio alle esigenze della clientela a livello globale e di creare valore per gli azionisti.

Deutsche Bank ha posto l'inclusione e la diversità al centro della propria attività, rafforzando il quadro stabilito dalle disposizioni di legge. Poiché la trasparenza spinge al cambiamento, il Gruppo ha inoltre definito e pubblicato obiettivi ambiziosi sulla rappresentanza femminile nelle posizioni di leadership

For internal use only

a livello mondiale. L'impegno della banca per la diversità, l'equità e l'inclusione va oltre le risorse umane e fa parte della strategia di governance ESG e dell'impegno in materia di diritti umani.

Deutsche Bank si impegna a creare un ambiente in cui tutti percepiscano un senso di appartenenza. Un luogo in cui le persone si sentano accolte, accettate e abbiano l'opportunità di collaborare e crescere. Un luogo in cui i team abbiano competenze, background ed esperienze diverse, grazie a un approccio alle assunzioni fortemente orientato alla diversità. Un luogo dove i leader possano creare opportunità di collaborazione, incoraggiando il confronto e promuovendo la cultura del feedback.

Aspettative di comportamento inclusivo. Leader e manager sono tenuti a essere modelli di leadership inclusiva, promuovere appartenenza e sicurezza psicologica, assicurare decisioni coerenti, eque e basate sul merito, ricercare attivamente prospettive diverse e intervenire tempestivamente rispetto a comportamenti inappropriati o escludenti.

Tutte le persone contribuiscono alla cultura inclusiva dimostrando rispetto, apertura e partecipando in modo costruttivo al dialogo, valorizzando opinioni differenti, contrastando in modo appropriato pregiudizi e pratiche escludenti e sostenendo colleghe e colleghi affinché possano contribuire pienamente.

3. Come promuoviamo l'inclusione e la diversità

3.1. Promozione delle donne in posizioni di leadership

L'equilibrio di genere è un imperativo aziendale, anche in base alle disposizioni degli articoli 27-30 del Decreto Legislativo n. 198/2006. Deutsche Bank ritiene che un maggior numero di donne in ruoli di leadership possano aiutare a realizzare una crescita sostenibile.

Gli obiettivi quantitativi e qualitativi in materia di rappresentanza di genere sono definiti e aggiornati dagli organi e dalle funzioni competenti, in coerenza con la strategia globale di Inclusion, la normativa applicabile e gli eventuali obiettivi. Il relativo avanzamento è monitorato periodicamente, senza che tali obiettivi sostituiscano la valutazione individuale secondo criteri oggettivi e meritocratici.

In particolare, entro il 2028 il Gruppo si propone di raggiungere:

- il 32,5% di donne nelle posizioni di primo e secondo livello rispetto al Consiglio di Gestione;
- il 26,1% di donne nei ruoli di Managing Director a livello di Gruppo;
- il 30,4% di donne nei ruoli di Managing Director e Director a livello divisionale e di Gruppo

Anche in Italia, pertanto, la banca rafforzerà ulteriormente i propri sforzi per promuovere la diversità di genere con l'ambizione di contribuire agli obiettivi di Gruppo.

3.2. La diversità culturale in Deutsche Bank

Poiché la globalizzazione collega Paesi, economie e persone, nel Gruppo Deutsche Bank la diversità culturale costituisce un elemento distintivo e consolidato dell'identità del Gruppo.

La banca opera in tutto il mondo con dipendenti che comprendono centinaia di nazionalità.

Anche in conformità con l'articolo 3 della Costituzione italiana, Deutsche Bank è orgogliosa di avere una popolazione aziendale che rappresenta una moltitudine di cittadinanze e identità nazionali, con diverse etnie, nazionalità, orientamenti sessuali, identità ed espressioni di genere, patrimoni e culture. Incoraggia tutti a dare il meglio nel proprio lavoro e ha fatto passi avanti per garantire un ambiente più inclusivo in banca.

For internal use only

3.3. Sostenere il rispetto dei diritti fondamentali delle persone LGBTQIA+

Deutsche Bank è molto attenta all'uguaglianza, alla dignità e all'inclusione delle persone LGBTQIA+ (lesbiche, gay, bisessuali, transgender, queer, intersessuali, asessuali, altre possibili identità di genere e orientamenti sessuali) a livello globale.

A questo scopo, identifica e mette in atto continuamente iniziative per diffondere la consapevolezza e favorire l'inclusione della comunità LGBTQIA+. Inoltre, per una comunicazione più consapevole su questi temi, Deutsche Bank collabora con associazioni no-profit il cui scopo principale è supportare le aziende a realizzare best practice rispettose della diversità.

3.4. Promuovere l'inclusione tra le generazioni

Grazie alla compresenza di diverse generazioni nella propria forza lavoro, Deutsche Bank favorisce e beneficia di idee e prospettive diverse.

Spesso le priorità di ciascuna fascia d'età possono variare, sia per quanto riguarda i benefit e il supporto richiesti nelle varie fasi della vita, sia per le opportunità che la banca offre al proprio personale in ogni fase della carriera.

Deutsche Bank è consapevole, quindi, che ogni generazione ha proprie e specifiche esigenze.

Deutsche Bank in Italia ha creato un gruppo di lavoro caratterizzato da differenti background, esperienze e culture guidato da un obiettivo comune: creare un ambiente di lavoro migliore per tutti. Tale gruppo sviluppa e promuove costantemente un programma di iniziative volte a rafforzare il senso di comunità e in grado di valorizzare l'inclusività e la diversità.

3.5. Approccio alle assunzioni e alle promozioni

Nel rispetto dei principi sanciti dall'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori e dall'art. 10 del D.Lgs. n. 276/2003 - il cui obiettivo è quello di prevenire qualsiasi forma di indagine sulle convinzioni e sulle opinioni individuali del proprio personale - la banca assicura l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta nei processi di assunzione e promozione.

Come previsto dagli articoli 27-30 del Decreto Legislativo n. 198/2006, la nostra banca rispetta le pari opportunità e sostiene l'inclusione e la diversità.

Alla luce di quanto sopra, il team Talent & Sourcing garantisce che i processi di selezione prendano in esame candidature provenienti da esperienze, percorsi e contesti differenti. In ogni caso, il perseguimento degli obiettivi in ambito I&D non si sostituisce ai principi di valutazione del merito, che rimangono il criterio principale che guida ogni scelta.

Sarà considerata la diversità del panel degli intervistatori e dei candidati. Le long list e le short list di candidati saranno equilibrate e diversificate in ogni fase del processo di selezione.

I medesimi valori guidano anche i processi di promozione, che rappresentano un momento significativo nel percorso di sviluppo professionale delle persone in Deutsche Bank.

3.6. Parità salariale tra i generi

I principi sopra descritti guidano anche il comportamento della banca in relazione alla parità salariale tra candidati di diverso genere, sempre in applicazione delle disposizioni previste dagli articoli 27-30 del Decreto Legislativo n. 198/2006.

For internal use only

Infatti, Deutsche Bank assicura il rispetto dell'articolo 46 del decreto citato, presentando ogni due anni una relazione sulle assunzioni, la formazione, le promozioni e le retribuzioni per genere: in aggiunta al reporting periodico predisposto in conformità con le regolamentazioni di vigilanza.

3.7. Inclusione delle persone con disabilità e neurodivergenti

La banca si impegna all'inclusione delle persone con disabilità e neurodivergenti. Infatti, particolare attenzione è rivolta alle persone con disabilità durante il processo di reclutamento, garantendo l'esistenza di ruoli adatti alle loro esigenze. La banca si impegna a intervistare persone con disabilità nell'ambito di programmi di avvio di percorsi professionali, adattando i ruoli alle loro necessità.

Le informazioni relative alla disabilità e alla salute sono trattate esclusivamente da soggetti autorizzati, per finalità legittime e secondo i principi di necessità, minimizzazione e riservatezza.

3.8. Sostegno alla genitorialità

Deutsche Bank sostiene fortemente ogni tipo di famiglia, concedendo permessi speciali per i genitori di neonati in aggiunta ai congedi di maternità, paternità e parentali già in vigore ai sensi del Decreto Legislativo n. 151/2001.

In particolare, l'obiettivo principale della banca è quello di favorire la partecipazione di entrambi i genitori alla cura de* figl* in una fase cruciale della loro vita (come il primo anno di vita de* bambin* o il primo anno dalla data di adozione).

3.9. Comunicazione e formazione

Il personale è informato in merito ai principi di I&D di Deutsche Bank attraverso il Codice di Condotta, che stabilisce i seguenti standard:

- il rispetto reciproco è la base per creare un clima di fiducia e di collaborazione;
- nessuna tolleranza per atteggiamenti irrispettosi o discriminatori, molestie, comprese quelle sessuali, minacce e qualsiasi tipo di comportamento ostile o offensivo;
- assenza di discriminazioni basate su colore della pelle, nazionalità, etnia, età, religione, disabilità, stato civile, gravidanza, orientamento sessuale, identità di genere, opinione, cittadinanza e qualsiasi caratteristica individuale protetta dalla legge. Deutsche Bank crede che la diversità delle persone, le diverse prospettive, i talenti e i contributi individuali arricchiscano le interazioni con la propria clientela, l'ambiente di lavoro e le comunità all'interno delle quali viviamo e lavoriamo. Sostiene inoltre il talento di ciascun membro del personale ed aspira a diventare un'azienda in cui si desidera lavorare.

Inoltre, per diffondere i valori e la cultura aziendale che guidano le attività di Deutsche Bank, la banca si affida anche a specifici corsi di formazione. Infatti, attraverso attività formative dedicate, Deutsche Bank si impegna a promuovere una cultura attenta alle tematiche di Inclusion & Diversity.

Deutsche Bank ritiene che sia fondamentale, al fine di implementare efficacemente lo standard di riferimento, una comunicazione trasparente tra azienda e dipendenti. La circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda è fondamentale in un'ottica di responsabilità verso le persone, per ricevere feedback e comprendere gli impatti delle azioni e iniziative intraprese.

For internal use only

a) **Comunicazione interna**

Le comunicazioni interne tra i diversi livelli ed aree dell'organizzazione sono assicurate da un adeguato sistema informativo. L'utilizzo di tale sistema è ottenuto tramite assegnazione di norma ad ogni dipendente di un personal computer portatile con relativo accesso ad un indirizzo di posta elettronica.

Deutsche Bank assicura la realizzazione di momenti di formazione/comunicazione finalizzati ad informare le diverse componenti aziendali sui requisiti, sugli obiettivi e sui risultati relativi alla parità di genere.

La comunicazione interna è diretta a tutto il personale e vengono utilizzati i seguenti canali:

- **Incontri e momenti di formazione (conferenze, talk, webinar, etc.)**: vengono eseguite diverse attività di carattere informativo e di confronto su particolari argomenti legati alla parità di genere e alle tematiche della Diversity;
- **Intranet aziendale**: sono disponibili all'interno della sezione dedicata "Inclusion & Diversity Italia" le registrazioni degli eventi svolti in presenza e/o da remoto di tutte le iniziative relative ai temi I&D, inclusi quelli sulla Parità di Genere. Inoltre, è possibile accedere alla programmazione degli eventi, alla consultazione delle normative di riferimento e alla Policy sull' Inclusion & Diversity – Italy.

  Ogni pubblicazione è strutturata in modo che ciascun dipendente possa esprimere il proprio gradimento (like/rating) ed eventuali commenti utili come feedback aziendali.

b) **Comunicazione esterna**

La comunicazione esterna viene effettuata attraverso piattaforme e strumenti di Deutsche Bank in Italia come siti internet, canali social media, comunicati stampa, ATM, vetrine delle filiali e attraverso la partecipazione ed interventi ad eventi pubblici, interazioni con i media, attività pubblicitarie su media non digitali come tv, radio e stampa.

Tutti i materiali sono allineati alle linee guida globali del gruppo Deutsche Bank e pongono particolare attenzione all'utilizzo di un "tone of voice" gentile e una rappresentazione visiva e rispettosa nei confronti della società, mantenendo fermo il concetto di responsabilità e di gender equality e ribadendo l'impegno sulla parità di genere e sui temi I&D. In generale, la comunicazione dev'essere sempre allineata ai valori e alla cultura aziendale. Per diffondere i valori e la cultura aziendale che guidano le attività di Deutsche Bank, la banca si affida anche a corsi di formazione specifici. Infatti, attraverso attività formative dedicate, Deutsche Bank si impegna a promuovere una cultura attenta ai temi della diversità e dell'inclusività.

Link utili e contatti

Inclusion & Diversity (db.com)
Inclusion & Diversity Italia - Intranet Deutsche Bank (db.com)

3.10. Partecipazione ad eventi

Deutsche Bank si pone l'obiettivo di garantire che gli eventi interni ed esterni siano organizzati sulla base della più ampia visione di parità di genere; pertanto, relatrici e relatori, devono essere equamente rappresentati per genere, in ogni ambito di competenza tecnica.

For internal use only

Inoltre, gli eventi devono essere organizzati secondo criteri più generali di inclusività garantendo, in particolare, la più ampia conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro de* partecipanti.

4. Governance e monitoraggio

L' *Inclusion & Diversity Council* ("I&D Council") ha il mandato di coordinare – in linea con le politiche e le linee guida del Gruppo e nel rispetto di eventuali requisiti legislativi locali – qualsiasi azione relativa alla promozione delle questioni relative alla Diversità ed Inclusione all'interno di DB Italian Franchisee, questo comprende qualsiasi progetto volto a favorire un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso della diversità in cui tutto il personale si sente accolto, accettato, rispettato e supportato.

Deutsche Bank S.p.A. ritiene che un sistema di monitoraggio sia fondamentale per garantire che la parità di genere sia gestita correttamente e che, in caso contrario, il fenomeno sia oggetto di una puntuale valutazione. Il I&D Council si occupa di monitorare periodicamente gli indicatori relativi alla parità di genere più significativi, le azioni intraprese e i progetti in corso per programmare eventuali interventi necessari al fine di raggiungere gli obiettivi attesi. Il monitoraggio si basa, ove giuridicamente consentito e concretamente realizzabile, su indicatori aggregati relativi, tra l'altro, a rappresentanza, selezione, sviluppo, progressione, remunerazione, retention, partecipazione alle iniziative e percezione dei dipendenti.

Il budget a supporto delle tematiche I&D viene condiviso e sottoposto all'attenzione dell'I&D Council dopo un'attenta e approfondita valutazione delle iniziative oggetto di spesa.

5. Glossario, Definizioni e Acronimi

Termine	Definizione
Decreto Legislativo n. 198/2006	DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246. Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il 30/06/2022
Decreto Legislativo n. 151/2001	DECRETO LEGISLATIVO 26 marzo 2001, n. 151 -Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53
Legislative Decree n. 276/2003	DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003, n. 276 - Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30
Caregiver	Chi si prende cura di un'altra persona
Comitato guida	Consiglio istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere
Conciliazione vita-lavoro	Capacità di equilibrare la sfera lavorativa e quella privata
ID	Inclusione e Diversità
Discriminazione	Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione
Deutsche Bank in Italia	Le società del Gruppo DB AG che operano in Italia: la DB SpA e le sue controllate, la DB AG Milan Branch e le sue controllate
Dipendente	Qualsiasi individuo legato a Deutsche Bank e alle Società del Gruppo Deutsche Bank da un contratto di lavoro

For internal use only

Termine	Definizione
Empowerment femminile	Processo attraverso cui una donna acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e quindi di avere il controllo sulla propria vita. Tale processo, sostenuto da politiche che favoriscono la parità di genere, riconosce i bisogni e le esperienze specifiche delle donne, permettendo loro di vivere relazioni paritarie e di esercitare il diritto di accedere al mercato del lavoro e ai servizi pubblici rilevanti (es. welfare, salute, istruzione)
ESG	Environmental, Social, and Corporate Governance
Formazione	Processo attraverso cui le persone acquisiscono conoscenze e capacità, tecniche e manageriali, che abilitano la piena partecipazione e contribuzione rispetto al proprio ruolo all'interno dell'organizzazione
Gender diversity	Diversità di genere
Governance	Sistema di governo attraverso il quale un'organizzazione prende e attua le decisioni nel perseguimento dei suoi obiettivi
Gruppo DB	Gruppo DB AG e le entità legali in cui DB AG (direttamente o indirettamente) detiene una quota di capitale proprio o di voto superiore al 50%
Inclusione	Inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale
Key Performance Indicator (KPI)	Indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla politica di parità di genere e descritti nel piano strategico
Molestia	Comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante
Parità di genere	Parità di genere tra sessi
Stereotipi di genere	Insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere
Valori	Elementi chiave della cultura di un'organizzazione che rafforzano l'identità nell'organizzazione stessa, che indirizzano i comportamenti attesi dalle risorse e che e al tempo stesso la contraddistinguono da tutte le altre organizzazioni
Welfare aziendale	Insieme delle azioni volte a migliorare il benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici e delle loro famiglie con un approccio di "corso di vita"
Well-being	Benessere fisico, psicologico e sociale
Whistleblowing	Denuncia, di solito anonima, presentata dal personale di un'organizzazione alle autorità pubbliche, ai mezzi d'informazione, a gruppi di interesse pubblico, di attività non etiche o illecite commesse all'interno dell'organizzazione stessa. Termine utilizzato anche per le denunce al Sistema interno di Responsabilità Sociale

For internal use only