

A photograph of a grand, ornate hallway. The walls are covered in large, ornate mirrors with intricate gold-colored frames. The ceiling is painted with a fresco depicting a sky scene with clouds and figures. The floor is made of wood with a complex geometric pattern. The lighting is warm and golden, highlighting the rich details of the architecture.

Attrazione, valorizzazione,  
diversity e inclusion  
delle persone del Gruppo

# Attrazione, valorizzazione, diversity e inclusion delle persone del Gruppo

## I TEMI RILEVANTI

|  |          |
|--|----------|
| Persone e trasformazione digitale          | pag. 183 |
| Sistemi di valutazione e di incentivazione | pag. 184 |
| Formazione                                 | pag. 186 |
| Gestione e sviluppo dei talenti            | pag. 187 |
| Diversity e inclusion                      | pag. 188 |

## LA RILEVANZA DEI TEMI E I PRINCIPALI IMPATTI

Il Gruppo Intesa Sanpaolo ha dimostrato negli ultimi anni di essere in grado di generare valore per tutti gli stakeholder, realizzando eccellenti risultati anche in scenari esterni difficili. Le nuove e ambiziose priorità strategiche del Piano di Impresa 2022-2025 sono state definite anche con il contributo attivo di circa 58.000 persone del Gruppo, la risorsa più importante che rappresenta sempre più il fattore decisivo per il successo della Banca. Le persone di Intesa Sanpaolo, infatti, grazie alla loro professionalità, alle loro diverse competenze e ai loro percorsi di crescita e riconversione professionale, assieme a un importante investimento tecnologico nell'ambito del processo di digitalizzazione in atto, continuano a garantire l'eccellenza nella qualità del servizio al cliente e la piena realizzazione degli obiettivi di Piano. Intesa Sanpaolo si impegna a contrastare potenziali episodi di discriminazione o violazione dei diritti delle persone all'interno del Gruppo e a valorizzarne le potenzialità e le unicità, anche tramite la promozione della formazione e del merito, nonché l'attenzione alle tematiche di diversità e inclusione.

## INDICATORI DI PERFORMANCE, RISULTATI CONSEGUITI E OBIETTIVI

| Macrotema  | Progetti/Indicatori | Azioni/Risultati 2022  | Obiettivi di Piano al 2025<br>Valore cumulato 2022-2025   |
|--|---------------------|--|---|
| Attrazione, valorizzazione, diversity e inclusion delle persone del Gruppo | Formazione          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nel 2022 le ore di formazione fruite hanno raggiunto complessivamente circa 12,6 milioni, di cui 11,3 milioni in modalità digitale. Il gradimento tra le persone del Gruppo, pari al 81% per la formazione digitale e al 97% per quella live, si attesta su livelli elevati, in linea con quelli già conseguiti negli scorsi anni</li> <li>▪ Completata la creazione del nuovo player leader in Italia nella formazione attraverso la combinazione tra Intesa Sanpaolo Formazione e Digit'Ed, società del Fondo Nextalia</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 50mln di ore di formazione nel periodo 2022-2025</li> <li>▪ Creazione del campione nazionale della formazione: offrire alle persone del Gruppo una formazione di eccellenza sulle competenze critiche per la transizione digitale ed ecologica, investendo nelle più moderne tecnologie di apprendimento</li> </ul>            |
|  | Job community       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Circa 15.200 persone del Gruppo all'interno delle job community, nello specifico:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- circa 15.100 persone con title omogenei</li> <li>- circa 100 persone in comunità di mestiere (senza title), grazie all'avvio di 3 Community Pilota nell'ultimo trimestre</li> </ul> </li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nuove "job community", gruppi di professionisti con competenze, percorsi di apprendimento e titoli omogenei, finalizzate alla definizione di un modello di sviluppo coerente in tutto il Gruppo: incremento delle persone al loro interno da circa 4.000 nel periodo 2018-2021 a circa 20.000 nel periodo 2022-2025</li> </ul> |

## INDICATORI DI PERFORMANCE, RISULTATI CONSEGUITI E OBIETTIVI

| Macrotema  | Progetti/Indicatori   | Azioni/Risultati 2022  | Obiettivi di Piano al 2025<br>Valore cumulato 2022-2025  |
|--|---|--|--|
| Attrazione, valorizzazione, diversity e inclusion delle persone del Gruppo | Programmi di gestione e sviluppo dei talenti                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Oltre 140 talenti di Gruppo hanno già completato il percorso formativo e di sviluppo all'interno dei rispettivi Talent Program, tuttora in corso per ~180 persone; sono stati selezionati 170 nuovi talenti che inizieranno il programma entro il 1trim.2023</li> <li>Identificati ~430 key people tra il Middle Management per iniziative di sviluppo e formazione dedicate</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Programma "Leader del futuro" rivolto a ~1.000 talenti e key people a livello di Gruppo</li> </ul>  |
|  | Piano di Incentivazione a lungo termine per il Management <sup>(*)</sup>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Performance Share Plan (PSP): piano di incentivazione a lungo termine basato su azioni e destinato al Management – circa 3.100 beneficiari (ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo e gli altri Risk Taker di Gruppo) – volto a supportare gli obiettivi del Piano d'Impresa 2022-2025 e a indirizzare la performance in una logica di sostenibilità. In particolare, con riferimento a quest'ultima, è stato introdotto un KPI composito ESG (costituito da un sub-KPI per ciascuno dei 3 fattori in cui si articola ESG individuato nel Piano d'Impresa) che agisce come demoltiplicatore riducendo, in funzione del grado di raggiungimento, il numero di azioni che si vestono a termine in base al conseguimento degli obiettivi del Piano d'Impresa</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Piano di incentivazione a lungo termine per rafforzare il coinvolgimento del Management nel raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa e premiare la creazione di valore per gli azionisti</li> </ul>   |
|  | Piano di incentivazione a lungo termine per i Professional <sup>(*)</sup> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ LECOIP 3.0: piano di incentivazione a lungo termine basato su Certificate aventi come sottostante azioni Intesa Sanpaolo e rivolto a tutti i professional del perimetro Italia, a cui hanno aderito 45.629 persone; in particolare, con riferimento a ESG, si prevede un rendimento minimo del capitale inizialmente assegnato a fronte del raggiungimento da parte del Gruppo del medesimo KPI composito ESG previsto nel Performance Share Plan (PSP)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Piano di incentivazione a lungo termine destinato ai professional per promuoverne l'identificazione (ownership) e lo spirito di appartenenza al Gruppo e favorire la condivisione del valore creato nel tempo a seguito del raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa</li> </ul> |
|  | Piani di incentivazione a breve termine <sup>(*)</sup>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nel sistema incentivante annuale del CEO e di altri ~3.000 Manager, in continuità con il 2021, nell'ambito della Performance Scorecard è prevista l'assegnazione del KPI trasversale di Gruppo ESG valutato sia a livello di Gruppo (in termini di presenza di Intesa Sanpaolo negli indici di sostenibilità) sia di Area di Governo/ Divisione (in termini di raggiungimento degli impegni di Diversity &amp; Inclusion e di progetti/iniziative specifiche) e a cui è attribuito un peso pari al 15%</li> </ul>   |  |

## INDICATORI DI PERFORMANCE, RISULTATI CONSEGUITI E OBIETTIVI

| Macrotema  | Progetti/Indicatori                 | Azioni/Risultati 2022   | Obiettivi di Piano al 2025<br>Valore cumulato 2022-2025  |
|--|-------------------------------------|---|--|
| Attrazione, valorizzazione, diversity e inclusion delle persone del Gruppo | Iniziative di Diversity & Inclusion | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 9 donne (pari al 60% delle nomine a posizioni senior) sono state nominate a posizioni senior (primo e secondo livello di riporto dal CEO) nel corso del 2022</li> <li>▪ Proseguite le attività della Cabina di Regia D&amp;I, per il monitoraggio degli impegni sull'equità di genere definiti nei Principi in materia di Diversity &amp; Inclusion - monitoraggio esteso anche al "quinto impegno", definito nel Piano d'Impresa 2022-2025, relativo alle promozioni nella popolazione di senior leader</li> <li>▪ Ottenuta la certificazione per la parità di genere (Intesa Sanpaolo è il primo grande Gruppo bancario italiano a ottenerla per il suo impegno in materia di diversità e inclusion) secondo i criteri stabiliti dal PNRR nella Missione 5 "Inclusione e coesione"</li> <li>▪ Terminato il percorso di managerial discussion sui temi della Leadership Inclusiva rivolto alle persone con ruoli di responsabilità (coinvolte più di 6.600 persone, ovvero tutta la popolazione del management in Italia); l'iniziativa è in corso di diffusione nelle Banche Estere</li> <li>▪ Erogata una specifica survey<sup>(*)</sup> sui temi dell'inclusione dedicata a tutte le persone del Gruppo</li> <li>▪ Rilasciato un corso obbligatorio sul tema delle molestie sessuali, rivolto a tutto il Gruppo</li> <li>▪ Avviata la collaborazione con ISPROUD, la prima community di dipendenti del Gruppo, che oggi include più di 400 persone LGBTQ+ e alleate</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ~50% di donne in nuove nomine per posizioni senior (1-2 livelli organizzativi dal Consigliere Delegato e CEO)</li> <li>▪ Promozione di un ambiente inclusivo e aperto alla diversità grazie a una serie di iniziative dedicate e un focus sulle pari opportunità di genere</li> </ul> |

<sup>(\*)</sup> Per approfondimenti si veda pag. 46, paragrafo "Remunerazioni" nel capitolo "Governance e gestione dei rischi" e paragrafo "Sistemi di valutazione e di incentivazione".

<sup>(\*\*)</sup> Si veda pag. 199, paragrafo "Clima aziendale".

## POLITICHE AZIENDALI

La continua valorizzazione, la crescita e la soddisfazione delle persone rappresentano obiettivi fondamentali da perseguire: Intesa Sanpaolo, in linea con il Piano di Impresa 2022-2025, continua a investire sui propri talenti, incentivando la diversità e l'inclusione, creando un ecosistema unico di competenze adeguato all'evoluzione della Banca, sviluppando ulteriormente il percorso di Next Way of Working, con l'obiettivo di garantire la migliore esperienza professionale per le persone del Gruppo. La valorizzazione delle persone e il principio dell'eccellenza basata sul riconoscimento del merito sono definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo, nei Principi in Materia di Diversity & Inclusion e nel Codice Etico.

Strumenti specifici per Manager e Professional consentono di attuare processi strutturati di valutazione delle performance e di mappatura delle competenze. Le Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo hanno la finalità di allineare i comportamenti delle persone del Gruppo agli interessi di tutti gli Stakeholder orientandone l'azione verso il raggiungimento di obiettivi sostenibili nel medio-lungo termine nel quadro di una prudente assunzione dei rischi attuali e prospettici, nonché di contribuire a fare del Gruppo un "Employer of choice" per capacità di attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse.

Le Politiche, disegnate nel rispetto dei requisiti normativi e fondate sulla correttezza nelle relazioni con la clientela, collegano le remunerazioni ai rischi assunti allineando i sistemi retributivi alle politiche di prudente gestione dei rischi finanziari e non finanziari. Inoltre, le Politiche si ispirano ai principi di merito premiando i contributi distintivi e assicurando una stringente relazione tra riconoscimenti e risultati raggiunti/rischi assunti, ai principi di equità sia in termini interni ed esterni, ai principi di gender equality e di sostenibilità, consentendo di contenere gli oneri entro valori compatibili con le disponibilità economico-finanziarie.

I Principi in Materia di Diversity & Inclusion e il Codice Etico nella prospettiva diversity valorizzano le specificità di ciascuna persona quale spinta all'innovazione e contributo essenziale alla crescita del Gruppo, garantendo al contempo pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale, di accesso ai percorsi formativi e alle iniziative di aggiornamento e di attribuzione dei ruoli. La Struttura Diversity & Inclusion, nell'ambito dell'Area di Governo Chief Operating Officer, ha come mission la valorizzazione di tutte le forme di diversità che coesistono nel Gruppo tra cui il genere, le diverse generazioni, le disabilità, gli orientamenti affettivi, le differenze culturali, etniche, religiose.

## PERSONE E TRASFORMAZIONE DIGITALE

Le Persone continuano a rappresentare la risorsa principale del Gruppo, fattore abilitante per il successo di progettualità strategiche e per il raggiungimento dei risultati previsti dal Piano d'Impresa 2022-2025. L'impegno a offrire servizi in ambito HR semplici, digitali e innovativi, al servizio di tutte le persone del Gruppo, resta pertanto costante nel tempo. In particolare, nel corso del 2022, sono state avviate le attività propedeutiche per la realizzazione di "Nuovo Core HR", una nuova piattaforma HR di Gruppo basata su infrastruttura Cloud, con processi standardizzati a livello di Gruppo, che contribuirà a rendere più semplice l'operatività tra tutte le società del Gruppo e a guidare sempre di più le politiche HR grazie ad un processo di gestione basato su dati e reporting globali. Continua anche nel 2022 l'approccio innovativo del Programma Digital & Data HR Transformation, introdotto nel 2020, che ha consentito il proseguimento della trasformazione digitale dei servizi e dei processi dedicati alle persone, attraverso una co-leadership delle Aree di Governo Chief Operating Officer e Chief IT, Digital and Innovation Officer prevedendo una modalità di lavoro semi-agile, piattaforme IT 100% Cloud e team interfunzionali. Il nuovo processo di Onboarding per le nuove persone del Gruppo è tra le principali novità del 2022. È un modello in continua evoluzione che interessa tutte le Aree di Governo del Gruppo e le Divisioni italiane e prevede anche l'introduzione di un portale di pre-hiring progettato appositamente per accompagnare le risorse all'ingresso nel Gruppo fin dalle primissime fasi post selezione sviluppando senso di appartenenza ancor prima dell'ingresso ufficiale nel Gruppo.

Employee Central - ISBD People Data è lo strumento per le Banche Estere che consiste in un database digitale dei principali dati personali e professionali di circa 20.000 persone di 9 controllate nel perimetro gestito dalla Divisione International Subsidiary Banks.

### #PEOPLE: IL PORTALE PER LE PERSONE DI INTESA SANPAOLO

Nato nel 2018, è lo spazio dedicato a tutte le persone di Intesa Sanpaolo. Dal portale è possibile accedere al profilo personale, in cui ogni persona del Gruppo ha a disposizione i principali dati personali, il curriculum professionale e uno spazio per raccontarsi e condividere le ambizioni professionali, la sezione LECOIP 3.0, PSP (Performance Share Plan) e Piano POP (Performance-based Option Plan) con il valore dei Piani di incentivazione a lungo termine e di azionariato diffuso per professional e manager. Sono presenti, inoltre, sezioni dedicate ai Servizi alla Persona, che raccolgono oltre 300 prodotti e iniziative offerti alle persone del Gruppo, alla mobilità interna, come Jobs@ISP, il mercato del lavoro interno con le opportunità professionali dedicate a tutte le persone del Gruppo e Next, il programma di reskilling e upskilling di Intesa Sanpaolo. In #People sono disponibili anche l'area Performance Management e News e contenuti informativi multimediali per mantenere sempre aggiornate le persone del Gruppo sugli eventi e le notizie più importanti. Inoltre, sono state sviluppate anche due App collegate a #People e ai sistemi HR: l'App #People per i dispositivi mobili e l'App Feedback, collegata al sistema di Performance Management di Gruppo, che consente di condividere con semplicità i feedback fra persone in ruoli di responsabilità e collaboratori. Nel contesto del Piano di Impresa 2022-2025 e nell'ottica di continuare a offrire servizi sempre più efficaci e digitali, #People ha l'ambizione di diventare l'unico punto di sintesi di tutti i contenuti e i servizi HR alla Persona per le risorse del Gruppo a livello globale.

## SISTEMI DI VALUTAZIONE E DI INCENTIVAZIONE

Per massimizzare l'equità interna, la competitività esterna e la meritocrazia, Intesa Sanpaolo continua ad applicare il sistema di mappatura delle posizioni organizzative manageriali presenti in azienda denominato Global Banding. Considerando la complessità, la tipologia di influenza e l'impatto sui risultati e sulla strategia del Gruppo, Global Banding valuta in modo oggettivo il valore relativo dei diversi ruoli organizzativi e rappresenta in maniera più organica – all'esterno e all'interno – le responsabilità di ciascun Manager, anche attraverso l'adozione di una denominazione internazionale valida per le posizioni manageriali in Italia e all'estero. Attualmente sono state valutate oltre 3.000 posizioni manageriali. Con riferimento alla valorizzazione dei professional, per riconoscere il livello di contributo professionale fornito nel proprio mestiere e la progressiva specializzazione delle competenze, e rappresentare al contempo un sistema di sviluppo delle persone anche alternativo a quello manageriale, è stata completata la fase di mappatura del title in tutte le Aree di Governo in cui le figure professionali non sono specificamente identificate. Inoltre, è iniziata la fase di estensione del modello agli staff Divisionali e alle Società del perimetro Italia.

In questo contesto, con riferimento ai sistemi di misurazione della performance, UpPER rappresenta lo strumento di valutazione delle prestazioni adottato, prevalentemente, per i professional; supportato da un sistema digitale, pone al centro ogni singola persona, valorizzando lo specifico mestiere e il suo contributo. La valutazione della prestazione si basa su tre indicatori, condivisi tra responsabili e collaboratori all'inizio dell'anno. Al fine di favorire il dialogo continuo, durante il ciclo di valutazione, i Responsabili possono fornire ai collaboratori feedback sugli indicatori assegnati, anche grazie all'utilizzo della specifica App, consentendo alla persona di ricevere interventi formativi coerenti.

Nel 2022 è stato introdotto per il Middle Management (a eccezione dei Senior Director) un nuovo sistema di valutazione denominato aHead, che prevede KPI definiti in coerenza con le leve agite dai manager e indicatori manageriali connessi al Modello di Leadership del Gruppo. Invece, per i Risk Taker e il Middle Management del Gruppo con title di "Senior Director" o di "Head of" in alcune specifiche funzioni di business, il sistema di valutazione adottato è Managers' Performance Accountability, che prevede KPI qualitativi e quantitativi, oggettivi e misurabili, individuati coerentemente con gli obiettivi del Piano d'Impresa.

Infine, per quanto attiene le Banche Estere, il New Performance Appraisal Tool – NewPat, lanciato nel 2018, consente la valutazione della prestazione di tutte le persone delle strutture centrali. Nel 2021 era stata avviata l'introduzione del Network Incentive Model – NIM, tool dedicato alla valutazione del personale di filiale su 3 banche pilota (Privredna Banka Zagreb, Intesa Sanpaolo Banka Bosna i Hercegovina e Intesa Sanpaolo Bank Slovenia). Nel 2022 il tool è stato esteso anche a Banca Intesa Beograd, Eximbank, Intesa Sanpaolo Bank Albania e Intesa Sanpaolo Bank Romania e seguirà un rilascio graduale sulle altre Banche.

Per quanto riguarda i Sistemi di Incentivazione, il Gruppo prevede sia Piani a breve termine sia Piani a lungo termine rivolti a tutta la popolazione.

In particolare, per i Risk Taker e il Middle Management del Gruppo è previsto il Sistema Incentivante annuale collegato al sistema di valutazione Managers' Performance Accountability/aHead (secondo la clusterizzazione sopra specificata) e, con riferimento alle Banche estere, a NewPat/NIM, per i quali in funzione del raggiungimento degli obiettivi è determinato un premio secondo le regole previste nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione. In particolare, nel Sistema Incentivante formalizzato attraverso MAP e NewPat la prospettiva ESG continua ad avere centrale importanza attraverso la previsione di uno specifico e articolato KPI assegnato al CEO e a circa 3.000 manager in coerenza con l'impegno del Gruppo in ambito sostenibilità/ESG (vedi pag. 46).

Invece, per il restante personale il 29 aprile 2022 è stato sottoscritto un accordo sindacale per l'erogazione del Premio Variabile di Risultato (PVR) 2022 con finalità sia distributivo-partecipativa, volto a valorizzare l'apporto collettivo al conseguimento dei risultati dell'anno e alla realizzazione degli obiettivi del Piano d'Impresa 2022-2025, sia incentivante, al fine di premiare il merito e la performance di squadra. Il PVR 2022, che premia l'incremento di redditività, produttività, innovazione ed efficienza, si contraddistingue nel confermare quali valori centrali i principi di inclusione, merito e orientamento a risultati sostenibili nel medio-lungo periodo, in relazione con il Piano d'Impresa. Il PVR 2022 si compone di due quote:

- il Premio Base, riconosciuto in funzione della figura professionale o del livello di seniority, è costituito da una quota fissa per i redditi fino a 37.000 euro e da un ulteriore importo – cd. Welcome Bonus di Piano – per tutti i dipendenti. Il Welcome Bonus, convertibile su richiesta del dipendente in azioni ordinarie Intesa Sanpaolo da destinare al Piano di incentivazione a lungo termine LECOIP 3.0 (vedi infra), è stato anticipato nel corso del 2022.
- il Premio di Eccellenza, riconosciuto in funzione di performance distintive individuali e obiettivi di squadra. Anche per il 2022, in considerazione del permanere del contesto caratterizzato dal COVID-19, è stata prevista la possibilità di partecipare al Premio per le persone che si sono assentate per lunghi periodi.

## QUALITÀ DEL SERVIZIO E INCENTIVAZIONE DELLE PERSONE

Il Premio di eccellenza destinato al personale di rete di Intesa Sanpaolo è volto a premiare il lavoro delle migliori Filiali e a valorizzare i comportamenti distintivi, con focus sul conseguimento di performance sostenibili nel tempo in termini, tra l'altro, di redditività, qualità del credito, crescita, qualità del servizio, soddisfazione dei clienti e presidio dei rischi operativi, tenuto conto in ogni caso della valutazione qualitativa. In particolare, sono previsti anche KPI di carattere non finanziario tra cui almeno (i) il KPI di Eccellenza Operativa, con la finalità di misurare in modo sintetico il rispetto delle norme più rilevanti in tema di esercizio dell'attività bancaria e di intermediazione, gestione dei conflitti di interesse, trasparenza nei confronti della clientela e disciplina posta per la tutela del cliente e (ii) il KPI di Eccellenza nel servizio e Net Promoter Score, con la finalità di misurare in modo sintetico la qualità del servizio erogato.

A conferma che l'assistenza, i servizi a favore delle famiglie e la conciliazione dei tempi vita e lavoro costituiscono temi al centro dell'attenzione delle politiche del Gruppo, anche per il PVR 2022 è stata prevista la possibilità di richiederne il riconoscimento, in tutto o parte, con servizi welfare, cogliendo le opportunità che, di anno in anno, la normativa fiscale in materia di remunerazioni e di produttività del lavoro riconosce ai collaboratori. In coerenza con gli obiettivi strategici, è stato inoltre confermato per il 2022 il Sistema Eccellenza Tutela (SET), dedicato al personale della Rete coinvolto nell'offerta di prodotti assicurativi. Infine, per il personale della Divisione Insurance, con accordo del 29 aprile 2022, è stato previsto il riconoscimento del Premio Aggiuntivo Variabile (PAV) e del Premio Sociale.

Allo scopo di tutelare i diritti e gli interessi del cliente, si precisa che i Sistemi Incentivanti dedicati al personale operante nelle reti di vendita del Gruppo non prevedono alcun KPI economico-finanziario basato sui livelli di distribuzione di uno specifico prodotto/servizio. Inoltre, ai fini del raggiungimento degli obiettivi, vengono prese in considerazione solo le operazioni conformi al profilo della clientela.

Oltre a tali strumenti, al fine di valorizzare l'impegno e il coinvolgimento di tutte le persone del Gruppo al conseguimento degli obiettivi economici, patrimoniali e di sostenibilità del Piano d'Impresa 2022-2025, il Gruppo ha confermato l'utilizzo di Sistemi di Incentivazione a lungo termine allineati all'orizzonte temporale del Piano stesso e differenziati per finalità, strumenti e cluster di popolazione. Nello specifico, sono stati avviati due nuovi Piani di Incentivazione a lungo termine destinati a tutta la popolazione:

- il Performance Share Plan (PSP) destinato al Management (ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo e gli altri Risk Taker di Gruppo) e basato su azioni riconosciute a termine a fronte del raggiungimento di obiettivi di performance;
- il Piano di Incentivazione a Lungo Termine LECOIP 3.0 destinato ai Professional del perimetro Italia e basato su Certificate aventi come sottostante azioni Intesa Sanpaolo.

In tali Piani, seppur secondo meccanismi differenti in funzione della popolazione a cui ciascuno è rivolto, è ricompresa la prospettiva ESG – Environmental, Social e Governance (vedi pag. 46 - paragrafo "Remunerazioni" nel capitolo "Governance e gestione dei rischi").

In particolare, il Piano LECOIP 3.0, contrattato, in continuità con le precedenti edizioni con le Organizzazioni sindacali e a cui hanno aderito 45.629 Professional, prevede l'assegnazione a titolo gratuito di azioni Intesa Sanpaolo e consente la maturazione di un capitale maggiore dell'investimento iniziale in funzione dell'andamento positivo del titolo azionario Intesa Sanpaolo inclusivo di un rendimento minimo del 4% collegato alla realizzazione di specifici obiettivi ESG di Gruppo, calcolato come percentuale fissa del capitale inizialmente assegnato.

## FORMAZIONE

La Direzione Centrale Politiche di Sviluppo e Learning nel corso del 2022 ha proseguito nell'implementazione di modelli e metodologie di formazione innovativi, orientati alle persone del Gruppo e utili a promuovere una formazione multicanale che massimizza semplicità e flessibilità di apprendimento tramite l'utilizzo delle diverse Piattaforme/App formative aziendali (es. Apprendo, Myla e Scuola dei Capi). Nel corso dell'anno è stata inoltre attivata la nuova Piattaforma formativa LEA dedicata alle persone appartenenti alle Banche Estere coordinate dalla Divisione International Subsidiary Banks attraverso la quale viene attualmente erogata la formazione digitale indirizzata dalla Capogruppo alle Banche del perimetro, compresa quella obbligatoria, ed è prevista l'attivazione di un canale per la formazione live.

Nel 2022 le ore di formazione fruite hanno raggiunto complessivamente circa 12,6 milioni, di cui 11,3 milioni in modalità digitale. Il gradimento tra le persone del Gruppo, pari al 81% per la formazione digitale e al 97% per quella live, si attesta su livelli elevati, in linea con quelli già conseguiti negli scorsi anni.

Al termine del primo semestre 2022 è stata perfezionata l'operazione di conferimento del ramo di Intesa Sanpaolo riferito alla formazione che ha portato alla costituzione della società Digit'Ed Spa (partner esclusivo di Intesa Sanpaolo nella realizzazione delle iniziative formative) che si propone quale campione nazionale della formazione, facendo leva sulle infrastrutture di apprendimento innovative di Intesa Sanpaolo e posizionandosi come soggetto aggregatore dei migliori operatori italiani del settore.

Nel 2022, al fine di rafforzare ulteriormente il presidio sulla formazione obbligatoria, sono stati introdotti dei meccanismi correttivi sul sistema incentivante per le persone che non completano la formazione obbligatoria entro le tempistiche richieste.

Sul piano tematico, l'offerta formativa è stata ampliata e aggiornata con la pubblicazione di nuovi contenuti digitali per recepire gli aggiornamenti normativi in materia di D.Lgs. 231, Antiriciclaggio e Anticorruzione, Business Continuity e Cybersecurity, ambiti quest'ultimi che continuano ad essere ritenuti di estrema rilevanza, sia in seguito al continuo sviluppo digitale del Gruppo che alla difficile situazione politica internazionale. Ulteriori contenuti digitali sono stati sviluppati sull'ampio tema legato al PNRR (mobilità digitale e sostenibile, istruzione e ricerca, inclusione e coesione sociale, turismo, agribusiness). Inoltre, sui temi di Diversity & Inclusion, sono state erogate iniziative in continuità con quanto fatto negli anni precedenti, come ad esempio le iniziative dedicate all'empowerment al femminile, alla genitorialità e alla diffusione della cultura sull'ageing. Sul fronte estero, nel perimetro della Divisione International Subsidiary Banks è stato avviato il piano di formazione sulla leadership inclusiva che ha visto coinvolti i top manager delle prime tre banche destinatarie dell'iniziativa; la Divisione IMI CIB invece ha promosso iniziative finalizzate al confronto e alla valorizzazione intergenerazionale.

In linea con il Piano di Impresa 2022-2025 e con l'obiettivo di rafforzare la cultura e le competenze in ambito ESG sono stati sviluppati e resi disponibili diversi contenuti formativi che hanno riguardato principalmente l'adesione alle iniziative Net Zero, l'Agenda ONU 2030, l'ESG scoring, con l'obiettivo di continuare a rafforzare la cultura e le competenze delle persone del Gruppo nel campo della sostenibilità. Le fruizioni hanno coinvolto circa il 92% delle persone del Gruppo. Per approfondimenti sulla formazione in ambito ESG si veda pag. 54.

Il 2022 ha visto una crescita significativa dell'utilizzo del Modello delle Conoscenze e dei Mestieri e degli strumenti ad esso collegati, che fotografando il know how e le professioni esistenti nel Gruppo, abilitano diversi processi HR (come il Titling Professional, la Formazione e lo Sviluppo delle persone). Continuando il percorso avviato nel 2021, sono proseguite le attività relative alla declinazione dei Mestieri sulle strutture di Gruppo. Tali attività hanno permesso l'attivazione delle Campagne di rilevazione delle Conoscenze, tramite la piattaforma Teti Competenze, per la raccolta e l'aggiornamento dei dati di presidio delle conoscenze afferenti ai propri Mestieri per oltre 29.000 persone durante il corso dell'anno. Sempre rispetto al mondo dei Mestieri, è stato avviato il percorso di comunicazione del Mestiere alle persone, così da rendere lo strumento un asset a disposizione delle persone nell'ottica del proprio percorso formativo e di sviluppo. Facendo leva sul Modello dei Mestieri e in coerenza con il Piano di Impresa 2022-2025 è stato sviluppato il Modello delle Job Community. Le Job Community sono state attivate a partire dalla costruzione di un piano di lavoro integrato finalizzato al disegno del framework, all'individuazione e impostazione della piattaforma a supporto, nonché alle diverse attività abilitanti. Nell'ultimo trimestre dell'anno sono state avviate tre Community pilota, tale modello sarà esteso nel corso dei prossimi anni.

Nel 2022 la formazione manageriale ha continuato ad accompagnare oltre 8.200 Manager e circa 300 Talenti con una vasta offerta di iniziative. L'ascolto delle esigenze dei Manager è stato il punto di partenza per erogare formazione personalizzata sui bisogni manageriali in un nuovo contesto: oltre 90 Capi sono stati coinvolti nei Shadow Coaching Meeting, finalizzati a migliorare la performance nella gestione dei meeting da remoto,



oltre 240 Capi in Distance Tutoring e circa 200 Capi in percorsi di Coaching, due strumenti che, attraverso l'App Scuola dei Capi, integrano sempre più il momento di incontro con la dimensione digitale. Ogni venerdì i Manager vengono invitati ai Digital Talks (oltre 3.500 Manager nel 2022), interviste con esperti su tematiche manageriali e su argomenti di scenario con approfondimenti sulla realtà bancaria. Nell'ambito degli incontri digitali, sono state inoltre realizzate 5 edizioni di Compliance Talks sui temi della formazione trasversale per il Top Management. Sono stati realizzati diversi journey personalizzati per Struttura, profilo del singolo Manager ed esigenza peculiare di sviluppo. Tra questi, ad esempio, il Female Leadership Acceleration, programma per valorizzare il talento femminile e accompagnare circa 180 responsabili nella crescita manageriale.

Sono inoltre proseguite le iniziative digitali nell'ambito dell'International Talent Program per i Talenti del Gruppo, supportati anche dai contenuti e dagli approfondimenti disponibili in App Scuola dei Capi, e i percorsi di Diversity & Inclusion per oltre 4.800 Manager. In ambito internazionale sono stati coinvolti circa 1.000 Manager delle Banche estere in 3 edizioni di Digital Talks su temi globali, avviando per loro anche un journey di incontri sulle tematiche ESG.

L'App Scuola dei Capi, arricchita con circa 150 nuovi learning object per un'offerta complessiva di 1.000 contenuti doppiati anche in lingua inglese, ha raggiunto un'adoption del 80% e un gradimento del 99%.

La progettazione di contenuti in formato digitale si è focalizzata sulle situazioni manageriali del nuovo contesto lavorativo e sui temi strategici per la Banca inclusi nel nuovo Piano d'Impresa 2022-2025: la sostenibilità, le tematiche di Diversity & Inclusion, l'evoluzione tecnologica in ambito lavorativo e la trasformazione di mestieri e modelli di business.

Inoltre, nell'ambito delle iniziative Impact, Intesa Sanpaolo ha portato avanti l'impegno rivolto agli studenti sviluppando progettualità e programmi di educazione inclusiva in ottica formazione e lavoro (per approfondimenti vedi pag. 166).

## GESTIONE E SVILUPPO DEI TALENTI

Gli obiettivi del Piano di Impresa 2022-2025 sono supportati da forti investimenti nelle persone del Gruppo: nell'ambito di una strategia innovativa sui talenti rientra il Programma Leader del Futuro, rivolto a circa 1.000 talenti e key people su tutto l'arco di Piano.

L'International Talent Program (ITP) costituisce una delle più importanti iniziative di valorizzazione dei talenti a livello di Gruppo. Lanciato nel 2017, per lo sviluppo di una nuova generazione di manager e di professional di cultura trasversale e internazionale, il Programma è rivolto a un bacino di professional o di middle manager del Gruppo, ed è costituito da percorsi di sviluppo personalizzati della durata indicativa di 3 anni. Ogni percorso è caratterizzato da rotation interfunzionali, interdivisionali e internazionali di 12 mesi ciascuna, il cui obiettivo è lo sviluppo e il rafforzamento delle competenze chiave – tecnico-specialistiche e manageriali – e di una visione globale del Gruppo Intesa Sanpaolo. Tutti i partecipanti al Programma sono coinvolti anche in iniziative di training specialistico e manageriale in lingua inglese in collaborazione con le migliori Business School, in workshop internazionali focalizzati sull'innovazione e in iniziative di project work fortemente connessi ai business del Gruppo. Ai Talent è dedicato anche un programma di mentorship e di tutorship che vede coinvolti i Senior Manager e i Responsabili delle strutture che ospitano i talent.

Con l'avvio di una nuova edizione dedicata alle Funzioni Aziendali di Controllo, a fine 2022 il numero dei talent inseriti nel Programma ha superato complessivamente quota 350: un importante passo avanti verso l'obiettivo del Piano d'Impresa, finalizzato a rafforzare il middle management del Gruppo sempre più in un'ottica internazionale. I 350 talent sono coinvolti al momento in due edizioni di International Talent Program trasversali a tutto il Gruppo, e in alcune edizioni dedicate ad aree specifiche: due edizioni per le Funzioni di Controllo, una per l'area Chief IT Digital Innovation Officer, una per l'area Chief Lending Officer e una per la Digital Compliance, oltre ai Talent provenienti da UBI Banca che stanno continuando il loro percorso customizzato in Intesa Sanpaolo. L'International Talent Program trova una nuova dimensione anche nelle linee guida 2022-2025 del Gruppo Intesa Sanpaolo, che presentano una nuova e innovativa talent strategy incentrata su Piano d'Impresa, digital acceleration, ESG e enabling behaviours. Nel 2022 si sono concluse le selezioni per la terza edizione dell'International Talent Program, che coinvolge 147 talenti provenienti da tutto il Gruppo, e le selezioni per l'International Graduate Program, un'edizione dedicata a 20 neolaureati che vengono assunti nel Gruppo dal mercato esterno e inseriti nel programma di sviluppo già consolidato; i partecipanti selezionati verranno inseriti nel Talent Program ad inizio 2023. Il programma Key People rappresenta un percorso di eccellenza rivolto al middle management del Gruppo, individuato come fattore abilitante per il nuovo Piano d'Impresa, in quanto espressione di elevato potenziale, in possesso di competenze distintive chiave per il raggiungimento degli obiettivi del Piano e/o responsabile della gestione di specifici progetti strategici per il

Piano stesso. Lanciato nel 2022, è rivolto a circa 430 manager, operanti anche nella Rete, con l'obiettivo di valorizzarne la crescita professionale e manageriale a tutto tondo e orientandoli potenzialmente verso futuri ruoli di responsabilità in contesti manageriali particolarmente complessi. I partecipanti sono coinvolti, nell'arco di durata del Piano d'Impresa, in un percorso di sviluppo personalizzato caratterizzato da iniziative trasversali, rivolte a tutta la community, e premium, ovvero dedicate, disegnate da Scuola Capi e selezionate di volta in volta per le persone, attraverso la supervisione di un pool dedicato di Gestori HR insieme alle Gestioni HR di riferimento.

## PIANI DI SUCCESSIONE PER LA CONTINUITÀ DEL BUSINESS

Al fine di garantire la sicurezza e la continuità del business aziendale anche in caso di cessazione per qualsiasi causa del rapporto di lavoro e/o della carica dei manager che ricoprono ruoli aziendali rilevanti, il Gruppo Intesa Sanpaolo ha da diversi anni definito e adottato regole per la gestione dei piani di successione dei Risk Taker Apicali (Strategic Succession Planning). Tali regole rappresentano per la Banca un'opportunità di valorizzazione del proprio capitale umano, nell'ottica di una gestione strategica della crescita interna dei manager, con l'obiettivo di garantire la costante presenza in azienda delle migliori risorse, aggiornate e competitive. Sempre nell'ottica della valorizzazione delle risorse interne, la pianificazione della successione è affiancata ad un processo di individuazione, gestione e sviluppo delle risorse ad alto potenziale, che consente di contribuire a naturali meccanismi di successione, garantendo al Gruppo il costante e necessario ricambio generazionale.

## DIVERSITY E INCLUSION

La popolazione aziendale è equilibrata per presenza maschile e femminile, con un 46% di uomini e un 54% di donne. Il personale direttivo femminile (dirigenti e quadri direttivi) è pari a quasi 15.000 risorse a livello di Gruppo, con un'incidenza del 29,1% rispetto al totale della popolazione femminile. Il rapporto tra il personale direttivo femminile sul totale del personale direttivo è pari al 39,4%.

Nel corso del 2022, la Struttura Diversity & Inclusion (D&I), a diretto riporto del Chief Operating Officer, ha proseguito la propria attività di promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, in grado di accogliere e valorizzare ogni forma di diversità. Supportata da un processo di misurazione e valutazione continua dei risultati ottenuti, la strategia di inclusione del Gruppo costituisce il riferimento per un'efficace cooperazione con tutte le realtà coinvolte a diverso titolo nella co-creazione e nella realizzazione delle iniziative. Il Comitato Operativo D&I, composto da focal point per ogni Divisione, Area di Governo e altre Strutture chiave per la progettazione, la realizzazione e il coordinamento delle iniziative di inclusione, ha proseguito la sua attività di allineamento, confronto e condivisione, favorendo un continuo scambio fra la Struttura D&I e tutte le realtà del Gruppo, per veicolare le diverse iniziative di inclusione e co-progettare e indirizzare iniziative specifiche.

Inoltre, è proseguita per tutto il corso dell'anno l'attività della Cabina di Regia Diversity & Inclusion, dedicata ad un continuo monitoraggio del rispetto degli impegni enunciati nei Principi in materia di Diversity & Inclusion di Gruppo: sono stati oggetto di continua osservazione gli impegni finalizzati alla garanzia di eque opportunità, nei processi di assunzione, promozione a ruoli di Responsabilità, nomine alla Dirigenza e nel piano per la successione dei ruoli apicali. A questi quattro impegni, originariamente definiti nel documento di Principi approvato da Consiglio di Amministrazione nel 2020, si è aggiunto un quinto elemento, come definito nel Piano d'Impresa 2022-2025: le nomine all'interno delle posizioni senior dovranno essere equilibrate per genere nell'arco del piano quadriennale. Nel corso del 2022 sono state registrate 15 nomine a posizioni senior (primo e secondo livello di riporto dal CEO): 9 di queste (60%) hanno riguardato donne.

A valle della pubblicazione, nel corso del 2021, delle Regole per il Contrasto alle Molestie Sessuali e dell'erogazione di un corso formativo obbligatorio per tutta la popolazione aziendale, nel 2022 è stata progettata e rilasciata una nuova edizione di questo percorso formativo obbligatorio, sempre rivolto a tutte le persone del Gruppo: per arricchire i contenuti dell'edizione 2022, il corso ha affrontato il tema delle molestie sessuali anche in relazione ai concetti di orientamenti affettivi e identità di genere. Anche nel 2022 è stato offerto un servizio di ascolto e supporto psicologico e di informativa legale dedicato alle vittime di molestie sessuali, accessibile gratuitamente e gestito da professionisti esterni. Nel 2022 è stato attivato 15 volte il tavolo di lavoro interfunzionale per la gestione di potenziali casistiche riconducibili alle Regole per il Contrasto alle Molestie Sessuali, in coerenza con il processo ivi definito. Delle 15, 5 sono state chiuse come molestia sessuale accertata, 6 come non sussistenza di molestia sessuale e 1 come molestia sessuale non accertata.

ma accertata violazione di altra normativa della Banca. 3 segnalazioni risultano ancora aperte poiché le verifiche sono ancora in corso. Accertata la molestia, segue il processo ordinario disciplinare basato sulle previsioni del Codice Disciplinare di Intesa Sanpaolo. In particolare, in un caso il responsabile era già cessato dal servizio, per cui non ci sono stati seguiti disciplinari; negli altri 4 casi si è agito disciplinarmente contestando i comportamenti ed irrogando al termine del procedimento sanzioni sulla base di quanto previsto dal Codice Disciplinare, rispettando il principio di proporzionalità.

Al fine di valorizzare il talento femminile e favorire la creazione di contesti lavorativi equi e inclusivi, sono proseguite le iniziative di sviluppo per donne professional e manager tra cui le iniziative finalizzate alla valorizzazione e crescita di donne inserite in percorsi di sviluppo, che prevedono programmi di job rotation, percorsi di shadowing, formazione ed empowerment. È proseguito il programma “Female Leadership Acceleration”, un percorso di formazione e sviluppo rivolto a donne manager, con l’obiettivo di creare una comunità alla quale dedicare approcci gestionali personalizzati in termini di crescita e creare networking tra le partecipanti.

Anche il programma rivolto alle persone lungo-assenti del Gruppo ha proseguito la sua attività, arrivando a coinvolgere più di 300 persone lungo-assenti in un percorso di accompagnamento ad adesione facoltativa, con l’obiettivo di instaurare un rapporto di vicinanza con la persona durante l’assenza e favorire un proficuo rientro al lavoro.

Le iniziative di supporto alla genitorialità sono state rivolte sia alle mamme sia ai papà: in aggiunta alle attività di formazione pensate per favorire una presa di consapevolezza sul valore dell’essere genitori e professionisti/e, è stata anche avviata una nuova iniziativa all’interno di un’Area di Governo, con l’obiettivo di coinvolgere i papà dell’Area in una riflessione sugli stereotipi di genere legati alla genitorialità.

In tema di orientamenti affettivi e identità di genere, è proseguita la collaborazione con Parks – Liberi e Uguali, a cui Intesa Sanpaolo è associata e con la quale sono state progettate iniziative di comunicazione e sensibilizzazione per favorire la piena inclusione delle persone LGBTQ+. È stata inoltre divulgata all’interno del Gruppo l’informazione relativa al supporto che viene garantito in azienda per le persone che desiderino essere assistite nell’ambiente lavorativo durante il loro percorso di transizione di genere. Nel corso dell’anno si è formalmente avviata l’esperienza di ISPROUD, la community (o ERG – Employee Resource Group o gruppo di affinità) di persone LGBTQ+ e alleate nata spontaneamente nel corso 2021 e cresciuta grazie al passaparola. La community è andata crescendo nel corso del 2022, arrivando a coinvolgere più di 400 persone in Italia e all’estero che si incontrano periodicamente per confrontarsi, condividere idee ed esperienze da tradurre in idee progettuali concrete da proporre all’azienda. Numerose sono state le iniziative per le quali ISPROUD ha collaborato con la Struttura Diversity & Inclusion e con il resto del Gruppo, offrendo il suo contributo per la progettazione di contenuti interni ed esterni, l’organizzazione di eventi e l’avvio di nuove progettualità.

Il valore dell’inclusione è stato oggetto di diversi contenuti formativi progettati e proposti nel corso dell’anno, personalizzati e rivolti a popolazioni differenti del Gruppo. Le persone con ruoli di responsabilità hanno terminato il percorso di managerial discussion sui temi della Leadership Inclusiva, che è arrivato a coinvolgere tutta la popolazione dei/delle Responsabili in Italia (più di 6.600 persone coinvolte). L’iniziativa è ora in corso di diffusione nel perimetro della Divisione International Subsidiary Banks, con le prime aule internazionali

## LA DIVERSITY E INCLUSION NELLE BANCHE ESTERE

Nel 2022 le Banche estere hanno confermato e arricchito i diversi impegni per rafforzare la D&I attraverso numerose iniziative locali. Tra queste, Banca Intesa Beograd è stata premiata con il “Disrupt Award” per il progetto di comunicazione “Banca Intesa’s Diversity and Inclusion Business Calendar 2022”, riconosciuto tra i migliori nel mercato locale, nell’ambito delle scelte comunicative dei temi sociali. Alexbank ha aderito all’Egyptian Gender Equity Seal, un processo di certificazione, conclusosi positivamente nel corso del 2022, in collaborazione con il Consiglio Nazionale per le donne, rivolto a promuovere l’uguaglianza e rimuovere la discriminazione di genere, che ha come focus quattro ambiti: il recruitment, lo sviluppo professionale, la conciliazione famiglia/lavoro e le politiche contro le molestie sessuali. CIB Bank ha vinto per il quarto anno consecutivo il premio “Family Friendly Company” da parte della Fondazione Ungherese “Three Princes, Three Princesses Movement” per le diverse iniziative a favore delle proprie persone e a supporto della famiglia; inoltre, ha vinto il premio “Lovable Workplaces Award” ricevuto da “Dreamjobs”, basato sulle votazioni dei collaboratori, per lo spirito di iniziativa della Banca in relazione alla qualità dell’ambiente lavorativo. VÚB Banka e PBZ hanno proseguito con iniziative interne nel percorso già avviato nel 2021, anno in cui sono state riconosciute localmente come Banche impegnate nella promozione D&I.

realizzate a partire da Novembre 2022 e rivolte ai CEO delle Banche Estere ed ai loro diretti riporti. Sono stati inoltre progettati contenuti formativi rivolti specificamente alle persone che operano nell'ambito della gestione del personale, nonché contenuti formativi, di comunicazione e sensibilizzazione rivolti a tutta la popolazione o su specifiche realtà del Gruppo.

La strategia di inclusione del Gruppo prevede di generare un impatto anche oltre la Banca e, in tale ottica, è proseguita la collaborazione con Valore D, associazione di imprese che promuove la diversità, il talento e la leadership femminile per la crescita delle aziende e del Paese, nonché la partnership e partecipazione attiva di più di 100 Role Model aziendali all'iniziativa InspirinGirls, il progetto dedicato alle ragazze e ai ragazzi delle scuole medie che prevede incontri con donne manager del Gruppo con l'obiettivo di superare gli stereotipi di genere che possono ostacolare sogni e ambizioni in età scolare e influenzare la scelta dei successivi percorsi educativi. Per generare un positivo impatto sul tessuto sociale nazionale e coinvolgere tutte le aree del territorio italiano, Intesa Sanpaolo partecipa attivamente al programma YEP – Young Women Empowerment Program, volto alla valorizzazione del talento femminile con focus specifico sul Sud Italia. Il programma, sviluppato in collaborazione con Ortygia Business School, prevede un percorso di mentoring rivolto a giovani studentesse (mentee) del Sud Italia in ambito STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) ed economico, che stanno per affacciarsi al mondo del lavoro e che possono beneficiare, tramite questo programma, di strumenti utili per delle scelte consapevoli in ambito accademico e di carriera, attraverso l'interazione con role model al femminile, manager e professioniste di Intesa Sanpaolo che mettono a loro disposizione il proprio percorso e la propria esperienza. A sostegno della partecipazione delle donne alle carriere STEM, sono state 8 le borse di studio nell'ambito del programma Girls@Polimi, per contribuire attivamente ad attrarre più studentesse nelle facoltà tecnico-scientifiche, che offrono maggiori prospettive occupazionali. Inoltre, nel corso del 2022 Intesa Sanpaolo ha partecipato attivamente a diversi eventi dedicati ai temi della valorizzazione delle diversità tra cui: 4 Weeks 4 Inclusion, la maratona di incontri dedicati ai temi D&I a cui hanno aderito più di 300 aziende; "Giovani e futuro: verso uno sviluppo sostenibile", l'evento realizzato da University for SDGs per promuovere gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030.

A testimonianza del suo continuo impegno nei confronti dell'inclusione, Intesa Sanpaolo è il primo grande Gruppo bancario italiano a ottenere la certificazione per la parità di genere per il suo impegno in materia di diversità e inclusione secondo i criteri stabiliti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) nella Missione 5 "Inclusione e coesione". La certificazione UNI/PdR 125:2022 conseguita da Intesa Sanpaolo si basa sulle Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, pubblicate a marzo 2022 dal Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri come parte dell'impegno per la parità di genere previsto nel PNRR per produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo nelle politiche di genere delle aziende introducendo l'adozione di specifici KPI.

L'impegno di Intesa Sanpaolo sul fronte dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità è stato riconosciuto anche dagli indici internazionali: Intesa Sanpaolo è stata inserita per il quinto anno consecutivo nel Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) 2022, con un punteggio di circa 10 punti superiore alla media del settore finanziario globale. Intesa Sanpaolo è anche la prima banca in Europa, la seconda a livello globale e l'unica italiana tra i cento luoghi di lavoro più inclusivi e attenti alle diversità secondo il Refinitiv Global Diversity and Inclusion Index, indice internazionale che valuta oltre 12 mila aziende quotate a livello globale. Il Gruppo si è classificato al sedicesimo posto globale, in significativo miglioramento rispetto alla cinquantesima posizione dell'anno precedente.

Anche gli accordi sindacali hanno preso in considerazione il tema della diversità fin dal 2014, con la definizione del Protocollo Quadro sull'inclusione e le pari opportunità, ripreso nell'ambito del processo di rinnovo del contratto collettivo di secondo livello, con la sottoscrizione di un Accordo dedicato all'inclusione nel 2018 e nel 2021. In tema di orientamento affettivo e identità di genere, già dal 2014 sono state definite specifiche politiche aziendali che delineano il quadro di riferimento per l'estensione alle unioni tra persone dello stesso genere dei benefici previsti dalla normativa aziendale. L'Accordo inclusione prevede, oltre alla promozione dello specifico gruppo di lavoro interfunzionale (c.d. InSUPERabili) che si occupa delle problematiche legate al mondo della disabilità e della malattia, l'avvio di progetti sperimentali, con il supporto del Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo Sostenibile, finalizzati a promuovere attività di inserimento dati per persone con diagnosi di autismo o sindrome autistica per conto di Intesa Sanpaolo e progetti di alternanza scuola lavoro di allievi con disabilità intellettiva, volti al successivo possibile impiego nel progetto di lavoro citato. Tali progetti sono parzialmente finanziati attraverso l'iniziativa Arrotonda Solidale, che prevede il versamento, su base volontaria da parte di tutte le persone del Gruppo, dell'arrotondamento all'euro inferiore dello stipendio mensile netto; l'Azienda, a sua volta, versa i centesimi mancanti a completamento dell'euro per ciascun dipendente. È proseguita l'implementazione del percorso "Back@work", iniziativa finalizzata ad agevolare il rientro a lavoro da assenze di lungo periodo (maternità/paternità, aspettativa, malattia o infortunio).

## DISABILITY MANAGEMENT

Il riferimento in azienda per tutte le problematiche legate al mondo della disabilità e della malattia è il Gruppo di Lavoro interfunzionale creato a seguito dell'Accordo Inclusionione dell'agosto 2018. Coordinato dalla funzione Welfare, conta la partecipazione attiva di oltre 70 persone del Gruppo in rappresentanza di molteplici strutture aziendali. Obiettivo è quello di unire le professionalità differenti con un gioco di squadra, per sostenere e valorizzare in azienda il contributo di tutte le persone. Il gruppo si confronta periodicamente con le Organizzazioni Sindacali nell'ambito del Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo sostenibile per la definizione delle iniziative da intraprendere ed opera in sinergia con la Funzione Diversity&Inclusion.

Dopo quella del 2019, nel mese di novembre 2022 è partita la seconda edizione del Corso di Alta Formazione "Disability Manager e mondo del lavoro" organizzata dall'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Dedicata ai componenti del gruppo di lavoro che sono entrati a farne parte successivamente e a una rappresentanza di tutte le sigle sindacali, crea le basi per un linguaggio comune, importante strumento di lavoro. In #People è disponibile la sezione "Disability Management", sintesi dell'impegno del Gruppo sul tema, che ha portato alla nascita di molti progetti interni all'azienda: dall'analisi dei processi per il miglioramento continuo della gestione delle singole richieste provenienti dalle persone del Gruppo, al presidio dei temi di accessibilità ai sistemi informatici, dalla formazione dedicata a tutti i Gestori HR, fondamentale punto di ascolto e riferimento, alla pubblicazione di un palinsesto volto a puntare costantemente l'attenzione sul tema, alla sensibilizzazione e coinvolgimento di tutte le persone del Gruppo, come fatto ad esempio in occasione del concorso #RealizzAbile, che ha permesso di raccogliere idee e spunti utili a migliorare l'ambiente di lavoro per le persone del Gruppo con disabilità. Un successo che ha visto la presentazione di ben 44 progetti e che vedrà la Banca impegnata nella realizzazione di quello vincitore. Altrettanto intenso l'impegno verso l'esterno, con la partecipazione al tavolo di lavoro "Abilitiamo la Disabilità", nel quale Intesa Sanpaolo è presente con altre aziende, istituzioni, associazioni e organizzazioni no profit, per confrontarsi sulle esperienze maturate, con l'obiettivo di approfondire, consolidare e diffondere una cultura avanzata sui temi del Disability Management, oltre a diversi Convegni sul tema.

Inoltre, continua il Progetto DSA Progress for Work, che vede impegnata l'azienda da diversi anni. Dopo la certificazione Dyslexia Friendly Company, sono stati erogati moduli formativi a tutti i Gestori HR e ad altre figure del mondo risorse umane proseguendo poi il percorso di sensibilizzazione sui Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA) attraverso l'erogazione di webinar specifici rivolti a tutta la popolazione aziendale e la messa a disposizione di guide, videoclip, infografiche e un questionario di autovalutazione per genitori e famiglie, utili ad approfondire il tema in tutte le sue sfaccettature e gestirne la convivenza, con impatto migliorativo sul benessere e sulla qualità della vita in tutti i contesti.