



UNI/PDR125:2022

**BMW BANK GMBH – SUCCURSALE ITALIANA
POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE**

**BMW Bank GmbH Succursale Italiana
Società del BMW Group**

Indirizzo Via dell'Unione Europea, 4
I-20097 San Donato Milanese (MI)

Albo delle Banche Iscrizione n.5749

Telefono +39-0251610511

Internet www.bmw.it; www.mini.it;

www.bmw-motorrad.it

Capitale Sociale 12.300.000 Euro i.v.a
Registro delle Imprese

Iscrizione presso il tribunale
di Monaco al n. HRB 82381

R.E.A. MI 2007324

N. Reg. Impr. Di Milano 08172050968

Codice Fiscale 08172050968

Partita IVA 08172050968



"We at the BMW Group are convinced that different perspectives and talents strengthen our company. They contribute to increase our innovative power and competitiveness."

Ilka Horstmeier

Member of the Board of Management of BMW AG

People and Real Estate, Labour Relations Director

Principi Guida

La molteplicità di differenti prospettive e talenti rende il nostro Gruppo più forte contribuendo ad aumentare competitività e innovazione. Promuoviamo un comportamento rispettoso all'interno dell'organizzazione, poiché la discriminazione in qualsiasi forma è incompatibile con i valori del Gruppo BMW. Il nostro obiettivo è creare un ambiente in cui tutti i dipendenti possano esprimere appieno il proprio potenziale per il successo comune. Il Gruppo BMW si dedica alla costruzione di una cultura caratterizzata da elevate performance e coinvolgimento.

Il BMW Group realizza questi principi attraverso il focus sulle dimensioni:

- Genere
- Età ed esperienza
- Background Culturale
- Orientamento sessuale e identità
- Abilità cognitive e fisiche

BMW Bank GmbH – Succursale Italiana intende concentrare il proprio piano di intervento sul nucleo centrale della Parità di Genere, nell'ottica di mantenere, come già è avvenuto sino ad ora, l'attenzione legata al Genere al centro delle iniziative del BMW Group in tema di Pari Opportunità, nella piena consapevolezza che nella continuità d'azione si producono risultati solidi che incidono profondamente nel vissuto delle Persone, divenendo patrimonio comune e cultura condivisa.

La dimensione della promozione della Parità di Genere mira a garantire un bilanciamento della presenza femminile nel personale in generale e nei ruoli decisionali.

Vogliamo attrarre, promuovere e trattenere Persone qualificate che contribuiscano allo sviluppo della nostra società e della nostra performance, senza che il genere possa avere alcuna incidenza in tal senso.

All'interno della nostra azienda, le opportunità di ingresso, di crescita e sviluppo sono totalmente slegate

BMW Bank GmbH Succursale Italiana
Società del BMW Group

Indirizzo Via dell'Unione Europea, 4
I-20097 San Donato Milanese (MI)

Albo delle Banche Iscrizione n.5749

Telefono +39-0251610511

Internet www.bmw.it; www.mini.it

www.bmw-motorrad.it

Capitale Sociale 12.300.000 Euro i.v.a

Registro delle Imprese

Iscrizione presso il tribunale

di Monaco al n. HRB 82381

R.E.A. MI 2007324

N. Reg. Impr. Di Milano 08172050968

Codice Fiscale 08172050968

Partita IVA 08172050968



dal sesso.

Lavoriamo per costruire e diffondere una cultura e un mindset aperti capaci di valorizzare la molteplicità di prospettive e talenti che tutte le Persone facenti parti del BMW Group portano con sé.

La Prassi UNI PdR 125:2022 rappresenta per noi l'occasione per ribadire e alimentare il nostro impegno verso l'Equità di Genere: garantire la Parità di Genere relativamente alla presenza e alla crescita delle donne nella nostra organizzazione, valorizzandone l'apporto e promuovendone l'empowerment.

Esprimiamo Responsabilità Sociale d'impresa verso le Persone e verso la società anche promuovendo la molteplicità di differenti prospettive e talenti attraverso:

- un ambiente di lavoro aperto, in cui l'unicità delle Persone sia valorizzata e contribuisca al risultato comune;
- il rispetto della dignità di ogni individuo che trova nell'ambiente lavorativo un luogo libero da pregiudizi, discriminazioni, bullismo e molestie di qualunque genere (incluse quelle a carattere sessuale);
- la sensibilizzazione e il sostegno a non tollerare alcuna forma di discriminazione o molestia, offrendo strumenti di segnalazione tutelanti e rispettosi della riservatezza;
- il continuo monitoraggio degli indicatori di Parità di Genere (quali quelli della Prassi UNI PdR 125:2022) e la revisione continua di pratiche e procedure di assunzione e sviluppo nell'ottica di una crescente garanzia di equità.

Selezione, assunzione, promozione, sviluppo, formazione, politiche retributive e condizioni di lavoro sono gestite indipendentemente da età, origine geografica, etnia, sesso, religione abilità fisiche e psichiche orientamento sessuale e identità di genere.

Combattiamo la violenza di genere fornendo strumenti e opportunità di sviluppo culturale.

Lavoriamo attivamente alla costruzione di un bacino di Risorse equamente bilanciate in termini di genere e non solo, che possano rappresentare la nostra leadership del futuro.

Il presente documento integra quanto previsto in tema di tutele e People Engagement nel codice etico/codice di condotta, nel modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01, nei principi guida e nella carta dei valori del Gruppo, e viene recepito in tutte le policy/procedure interne dell'area Risorse Umane relative a selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

Finalità del sistema di Gestione della parità di Genere (SGPG).

BMW Bank GmbH – Succursale Italiana si impegna con determinazione a realizzare una Parità di Genere tangibile e duratura, attraverso un programma di azioni concrete e mirate. Queste iniziative guardano ai requisiti e agli indicatori stabiliti nella Prassi UNI PdR 125:2022, con l'obiettivo di incidere positivamente sull'esperienza delle Persone che fanno parte della nostra realtà.



Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) pone la nostra organizzazione al centro di questo impegno, con la ferma volontà di assicurare la piena soddisfazione delle Persone in ogni fase e circostanza del loro percorso professionale. Adottiamo un approccio olistico, che abbraccia l'intera esperienza nell'organizzazione, attraverso:

- Selezione e assunzione
- Sviluppo e carriera
- Equità retributiva
- Genitorialità
- Equilibrio tra vita privata e lavorativa (work-life balance)
- Prevenzione di molestie

Per ciascuno di questi ambiti prevediamo iniziative che vengono periodicamente attuate e monitorate e riviste al fine di garantirne l'efficacia e perseguire l'obiettivo del miglioramento continuo della esperienza delle Persone in azienda.

Tali politiche riflettono i principi fondamentali della nostra organizzazione e gli obiettivi e le priorità definite dall'Alta Direzione, dal Comitato Guida per la Parità di Genere e dalla Direzione del Personale.

A tali ruoli si aggiunge la figura del Referente per la Parità di Genere, nominato dalla Società, che si occuperà del coordinamento delle iniziative, e diverrà il punto di riferimento sul tema per tutta la popolazione aziendale.

- In base alle aree identificate dalla prassi UNI PDR 125:2022, l'organizzazione concentrerà i propri sforzi negli ambiti di:
 1. Cultura e strategia
 2. Governance
 3. Processi HR
 4. Opportunità
 5. Equità remunerativa
 6. Genitorialità

BMW Bank GmbH – Succursale Italiana

Cultura e strategia.

Proseguire nel solco della Cultura del BMW Group che promuove e valorizza il contributo dell'individuo senza condizionamenti legati al Genere, attraverso la sensibilizzazione sull'esistenza di BIAS che possono influire sulla esperienza delle Persone nelle varie fasi della loro presenza in azienda. Creare consapevolezza intorno alla tematica delle Molestie offrendo strumenti di segnalazione e supporti.

**1. Governance.**

Definire un sistema di governo della tematica Parità di Genere attraverso la nomina e l'identificazione dei ruoli chiave (Comitato Guida, Direzione del Personale, Referente per la Parità di Genere, Responsabili aziendali di volta in volta coinvolti), e la definizione di obiettivi, priorità e modalità di intervento.

2. Processi HR.

Revisione, monitoraggio e miglioramento continuo dei processi del personale, per accompagnare il percorso delle persone in azienda garantendo equità e trasparenza.

3. Opportunità.

L'adozione di misure concrete che garantiscano la possibilità di accesso al lavoro e l'effettivo empowerment femminile.

4. Equità remunerativa.

Nel solco e in attuazione delle politiche del BMW Group, sviluppo di analisi e interventi volti a eliminare le cause di eventuali divari tra le componenti della forza lavoro in ambito salariale.

5. Genitorialità.

Nel contesto di un sistema di flessibilità e armonizzazione vita-lavoro articolato e sviluppato nel corso degli anni, offrire alle Persone il continuo miglioramento dell'esperienza nell'ambiente di lavoro, con focus e spunti volti al sostegno della genitorialità.

Strumenti di Gestione della parità di genere

Il Comitato Guida si occupa di sviluppare il Piano Strategico per la Parità di Genere.

La Direzione del Personale provvede a monitorare e rivedere i processi del Personale alla luce dei principi della presente Politica, e identificando azioni concrete di miglioramento nell'ambito della Parità di Genere alla luce della presente Politica e del piano Strategico per la Parità di Genere.

Obiettivi e Politiche per la Parità di Genere

Guardando al percorso delle Persone nell'organizzazione e alla loro esperienza di vita lavorativa sono identificati i seguenti obiettivi e priorità:

A. Selezione del Personale.

BMW Bank GmbH – Succursale Italiana si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati idonea per il ruolo in base a criteri oggettivi ed evitando BIAS che possano incidere sulla presenza di una equa rappresentanza dei sessi. Merito, esperienza, attitudine, competenze e risultati sono gli unici criteri guida nella scelta dei candidati.

Il processo di selezione è rafforzato all'insegna della trasparenza grazie all'adozione di una metodologia



standardizzata condivisa tra i vari attori del processo di selezione.

I colloqui sono ispirati al rispetto della Persona e della sua privacy.

L'azienda assicura inoltre che le Persone coinvolte nei processi di assunzione, quali specialisti della selezione e Manager siano stati sensibilizzati sui temi della parità di genere e dei BIAS che possono incidere nei processi di selezione.

B. Sviluppo, carriera e conclusione del rapporto di lavoro

All'interno del consolidato modello di gestione della performance e sviluppo delle Persone del BMW Group, il confronto e lo scambio tra Responsabile e Risorse rappresentano il momento centrale. Il rapporto tra Responsabili e Risorse è ispirato ai principi di equità, e trasparenza e orientato al raggiungimento degli obiettivi e delle sfide dell'azienda.

Le opportunità di sviluppo sono legate alla volontà del singolo di mettersi in gioco confrontarsi con il proprio responsabile ed eventualmente persone e interlocutori interni e scegliere il proprio percorso di sviluppo e crescita. Il concetto stesso di crescita è declinato in molteplici modi e direzioni per rispondere tanto alle aspirazioni che al momento di vita dell'individuo.

Tutte le Risorse hanno modo di confrontarsi con i ruoli manageriali di riferimento sullo stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati, sulle proprie competenze e attitudini, sulle opportunità di sviluppo personale, su punti di forza e di debolezza ed eventuali iniziative di miglioramento.

Il confronto prevede un momento di riflessione individuale, di ascolto da parte del/della manager e di sua restituzione del feedback alla Risorsa. Il processo viene formalizzato negli appositi tool e tutte le Risorse sono incoraggiate ad alimentare i sistemi (es. sistema MyTms) con obiettivi di sviluppo personale e iniziative di miglioramento.

La Direzione del Personale condivide con l'Alta Direzione il ruolo di armonizzazione delle valutazioni affinché rispondano a principi di equilibrio e trasparenza, e condivide l'obiettivo di raggiungere significativi livelli di empowerment femminile attraverso la presenza femminile in ruoli manageriali.

La molteplicità di differenti prospettive e talenti fa parte del modello di leadership ed è sostenuta da appositi interventi formativi rivolti alla popolazione manageriale.

La Direzione del Personale monitora indicatori chiave riferiti alla Parità di Genere e li fornisce periodicamente all'Alta Direzione e al Comitato Guida, e sulla base di tali indicatori sviluppa analisi volte a identificare eventuali ostacoli all'effettivo equilibrio e trasparenza.

Tutte le Persone hanno accesso ad iniziative e percorsi formativi in funzione del ruolo ricoperto delle priorità di business e dei piani di miglioramento identificati.

Vengono offerti momenti informativi e formativi sulle tematiche della UNI PDR 125:2022, la parità di genere, la molteplicità di talenti e prospettive quale punto di forza del BMW Group.

Le Persone sono direttamente coinvolte nel miglioramento della loro esperienza in azienda attraverso la



partecipazione alla Employees Survey di Gruppo e attraverso apposito questionario sulle tematiche di Pari Opportunità e Work-life Balance.

BMW Bank GmbH – Succursale Italiana prevede, attraverso una "exit interview" strutturata, un momento di indagine sulle ragioni per cui le Persone lasciano l'azienda per poter verificare eventuali aspetti da migliorare.

C. Equità Remunerativa

La politica di remunerazione del BMW Group risponde a principi di equità, competitività e trasparenza. Tutte le Persone hanno pari opportunità di accesso ai sistemi di incentivazione, alla revisione salariale e alla promozione, in base al profilo di competenze di riferimento, al contributo fornito come individuo e come membro di un team, agli obiettivi raggiunti e alle responsabilità assunte. Il valore de lavoro viene garantito sulla base di criteri oggettivi.

I dati salariali delle risorse sono regolarmente confrontati al mercato di riferimento al fine di garantire la competitività del sistema retributivo e l'equità dello stesso.

BMW Bank GmbH – Succursale Italiana offre alle proprie persone un pacchetto di benefit articolato per rispondere alle esigenze delle varie componenti della forza lavoro. Periodicamente vengono sviluppate campagne di comunicazione per favorire la conoscenza dei benefit da parte delle Persone che lavorano nel Gruppo.

D. Genitorialità

BMW Bank GmbH – Succursale Italiana sostiene la Persona nei diversi momenti della vita lavorativa prevedendo strumenti di supporto alla Genitorialità e all'attività di cura della Persona. Promuove iniziative di sensibilizzazione verso i temi connessi alla Genitorialità. Favorisce attraverso la flessibilità le esigenze dei genitori, garantisce permessi aggiuntivi alle previsioni di legge tanto per la nascita che per la cura e l'inserimento scolastico, accesso privilegiato al part time, supporta il reinserimento lavorativo post maternità/paternità. Integra le previsioni economiche in materia di maternità facoltativa.

E. Armonizzazione e bilanciamento vita-lavoro (work-life balance)

BMW Bank GmbH – Succursale Italiana garantisce flessibilità tra vita lavorativa e privata grazie alla tradizione nell'utilizzo di strumenti di flessibilità volti a garantire l'equilibrio psico fisico delle risorse, l'armonizzazione tra esigenze di vita e professionali, la responsabilità e l'autonomia individuale. Le principali misure di armonizzazione vita lavoro sono:

- Riduzione orario di lavoro settimanale secondo le previsioni del CCNL Commercio.



- Flessibilità in entrata e uscita (con l'obbligo di documentare la sola presenza).
- Accesso generalizzato allo smartworking in un sistema flessibile.
- Permessi retribuiti aggiuntivi per esigenze personali, di studio e/o di cura
- Possibilità di ricorrere al part time.
- Piena gestione del lavoro in modalità ibrida.
- Offerta di benefit alla persona e al suo entourage.

F. Prevenzione e lotta alle molestie

BMW Bank GmbH – Succursale Italiana si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso interventi di sensibilizzazione sulle molestie di genere. Le Persone devono acquisire consapevolezza su quello che può costituire molestia o abuso, comprendere come comportarsi in concreto in situazioni critiche, conoscere quali strumenti si offrono per prevenire e combattere simili condotte nel rispetto della privacy dei soggetti coinvolti.

La società si impegna inoltre:

- a includere il tema delle molestie tra i rischi identificati nel Documento di Valutazione dei Rischi alla luce del Testo Unico Sicurezza sul lavoro (TU 81/08);
- prevedere interventi di formazione sensibilizzazione sul tema sia a livello impiegatizio che manageriale;
- adottare un sistema di segnalazione delle molestie che garantisca privacy e tutela delle risorse coinvolte;
- dare la necessaria pubblicità interna al tema e agli strumenti disponibili attraverso interventi di comunicazione.

Monitoraggio e miglioramento continuo

Il SGPG prevede un continuo monitoraggio di obiettivi e iniziative al fine di verificarne il grado di implementazione, il grado di efficacia e le eventuali necessità di revisione.

Tale ruolo è svolto dal Referente di Parità, dalla Direzione del Personale e dal Comitato Guida attraverso l'analisi di informazione periodiche relative ai KPIs come definiti dalla Prassi e l'esito di appositi Audit predisposti sul tema e sulla conformità alla Prassi UNI PDR 125:2022.

Il Comitato Guida e la Direzione del Personale di concerto con l'Alta Direzione valuterà su base periodica la necessità di identificare/rivedere obiettivi, priorità e iniziative correttive

Alla Direzione del Personale sono attribuiti mezzi e risorse idonee per individuare, proporre e gestire le iniziative atte a garantire il funzionamento del SGPG e a proporre azioni correttive.

Eventuali modifiche alla presente Politica saranno definite dall'Alta Direzione.

Costituiscono parte integrante del presente documento i seguenti Allegati:

1. Quadro normativo di riferimento
2. Nomina del Referente per la Parità di Genere effettuata in data 14 ottobre 2024.
3. Nomina del Comitato Guida effettuata con delibera da parte dei Legali Rappresentanti in data 14 ottobre 2024.
4. Regolamento del Comitato Guida approvato da parte dei Legali Rappresentanti in data 14 ottobre 2024.
5. Piano Strategico per la Parità di Genere rivisto dal Comitato Guida su proposta del Referente per la Parità di Genere ed approvato in data odierna da parte dei Legali Rappresentanti.

Approvata dai legali Rappresentanti in data 23/10/2025

Andrea Castronovo
CEO

 Firmato da Andrea
Castronovo
Data: 23/10/2025
19:41:42 CEST

Stefan Oswald
CFO Amministratore Delegato

 Firmato da Stefan
Oswald
Data: 24/10/2025
09:07:33 CEST

Vistato da Francesca
Vadruccio 
il 23/10/2025 alle 17:25:11
CEST