




Capitale Umano

Sosteniamo i nostri colleghi durante l'intero arco della vita lavorativa:

- ascoltando i loro bisogni
- investendo in un'organizzazione basata sulle competenze e progettando piani di formazione e sviluppo
- promuovendo la diversità, l'equità, l'inclusione e le offerte di welfare

CLUSTER MATERIALI

-  INNOVAZIONE PER I CLIENTI
-  SVILUPPO DELLE PERSONE
-  ETICA

COLLEGAMENTO

-  Supplemento



RISULTATI 2022

c.€80mln

di erogazione monetaria una tantum per sostenere i dipendenti contro la crescita dell'inflazione

c.30

ore di formazione pro capite

43%

presenza femminile nel Group Executive Committee

c.€30mln

investiti per garantire la parità retributiva per parità di lavoro

36%

presenza femminile nel Leadership Team



OBIETTIVI

Ambizione di garantire parità retributiva a parità di lavoro

investendo €100mln entro il 2024

Ambizione di raggiungere la parità di genere

a tutti i livelli dell'organizzazione



“

La cultura è una maratona. Richiede perseveranza, disciplina, passione e impegno.

Siobhan McDonagh

Head of Group People & Culture

Investire sul coinvolgimento

Crediamo nella creazione di un **ambiente di lavoro positivo e coinvolgente** in cui ciascuno sia in grado di contribuire attivamente al successo del Gruppo.

La forza dei nostri Valori - **Integrity, Ownership e Caring** - ci sostiene nella realizzazione del nostro Purpose, della nostra Ambition e del nostro Piano Strategico.

ASCOLTARE E COINVOLGERE

Sotto la guida dei membri del Group Executive Committee, abbiamo avviato nel 2022 una **significativa trasformazione culturale** che ha interessato tutti gli stakeholder. Abbiamo definito un piano completo per **dare concretezza ai nostri Valori** e delineare la nostra condotta, consentendo in questo

modo un cambiamento culturale. Con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza riguardo ai nostri Valori e promuoverne l'adesione, abbiamo organizzato il primo **Culture Day coinvolgendo 17.000 colleghi** in tutti i Paesi in cui UniCredit è presente. Successivamente, abbiamo lanciato il **Culture Roadshow** con la partecipazione del Group Chief Executive Officer e Head of Italy, dell'Head of Group People & Culture e dell'Head of Culture insieme al Top Management locale, con l'obiettivo di integrare la nostra Cultura in tutte le nostre regioni. Stiamo inoltre realizzando numerose iniziative di **Culture Training**, finalizzate a diffondere mentalità, comportamenti e competenze chiave a supporto della trasformazione culturale a cui puntiamo.



IL NOSTRO CULTURE NETWORK: IL VERO MOTORE DEL CAMBIAMENTO

Pietra miliare del nostro processo di trasformazione culturale è stata la creazione del nostro Culture Network, che ha l'importante ruolo di ispirare, mettere in connessione, guidare e agire da moltiplicatore del cambiamento.




Sempre nel 2022 è stata lanciata un'altra iniziativa, denominata **CEO and GEC Connect**: attraverso tavoli di ascolto attivo a cui partecipano il **CEO/membri del Group Executive Committee (GEC)** e un variegato **gruppo di colleghi di talento con una composizione eterogenea** in termini di genere, funzione, ruolo e anzianità, puntiamo a generare un cambiamento culturale recependo nuove idee nate in ogni angolo della banca.

Con l'obiettivo di sfidare lo status quo, fare la differenza puntando a un'organizzazione più efficace e trovare soluzioni per **costruire una banca migliore per il futuro**, i partecipanti sono invitati a **condividere le loro opinioni e idee** con il Top Management relativamente agli argomenti di maggior interesse per loro.

CEO AND GEC CONNECT 2022: CONDIVIDERE LE IDEE CON IL TOP MANAGEMENT

 **128**
incontri

 **1.103**
colleghi coinvolti (**117 con il CEO, 986 con i membri del GEC**)


 **51%**
presenza femminile

LE NOSTRE INIZIATIVE DI CARING A FAVORE DELL'UCRAINA

Per diventare la banca per il futuro dell'Europa, dobbiamo tener fede al nostro Purpose, ossia fornire alle comunità le leve per il progresso e mostrare solidarietà alla popolazione colpita dalla guerra in Ucraina.

Tra le iniziative avviate nel 2022, **UniCredit ha sostenuto** l'organizzazione non profit **AVSI nell'attivazione dell'Hub Help Ukraine** a Milano. L'hub è stato creato per rispondere alle esigenze del crescente numero di rifugiati ucraini in città, unendo le risorse per coordinare i servizi di supporto.


UniCredit ha **concesso lo spazio per l'hub gratuitamente** e **tutti i dipendenti a Milano** hanno la possibilità di **partecipare attivamente** all'iniziativa attraverso una **giornata di volontariato**.

 **56**
colleghi hanno trascorso una giornata all'hub come volontari per un totale di **420** ore di volontariato

CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO POSITIVO

Garantiamo alle nostre persone un welfare aziendale incentrato sul caring, che parte dalle singole persone fino ad includere le loro famiglie e le comunità in cui vivono. Il nostro welfare ricongiunge le persone con i loro bisogni concreti, migliorando l'ambiente di lavoro, la crescita e il benessere personale.

In ogni Paese in cui la banca è presente, i programmi aziendali di welfare vengono adattati al fine di soddisfare le esigenze locali.

 **c.€80mln di erogazione monetaria una tantum per sostenere i dipendenti nel Gruppo contro la crescita dell'inflazione**



Potenziare le competenze

Perseguendo la nostra Ambizione di diventare la banca per il futuro dell’Europa, cerchiamo persone disponibili a percorrere insieme a noi questa strada. **Sosteniamo la crescita dei nostri dipendenti** assicurando loro un percorso professionale unico e dinamico.

ATTRARRE TALENTI

È proseguito l’**Impact Graduate Programme**,¹⁴ che ha visto nel 2022 la partecipazione di 25 neolaureati assunti provenienti da 8 nazionalità diverse con un equilibrio di genere del 50%.

È stato inoltre pianificato un nuovo **Percorso di Onboarding**,¹⁵ con l’obiettivo di creare un unico approccio per tutto il Gruppo per l’ingresso dei nuovi assunti e fornire loro una comprensione più approfondita dell’importante ruolo svolto da UniCredit nelle comunità in cui siamo presenti.

È stato avviato un **Percorso di Onboarding dedicato**

ai dirigenti del Gruppo, con l’obiettivo di fornire loro gli strumenti e le conoscenze necessarie per guidare il percorso di trasformazione culturale, esercitare la leadership attraverso i nostri Valori e realizzare le priorità aziendali.

NUOVO PERCORSO DI ONBOARDING DI GRUPPO

c.5.000
partecipanti a livello locale e di Gruppo, tra cui 23 dirigenti

GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Valutiamo e facciamo crescere le nostre persone attraverso il **processo UniCredit Performance Management**, che coinvolge annualmente tutti i dipendenti del Gruppo e promuove la creazione di una cultura comune della performance basata sui nostri Valori e sulla nostra Vision strategica.

¹⁴ Il nostro programma di sviluppo della durata di 30 mesi dedicato ai neolaureati assunti a cui viene data l’opportunità di lavorare a rotazione in diverse aree del Gruppo.

¹⁵ Si tratta di un approccio strutturato in più momenti che include anche una fase prima dell’ingresso, coinvolgendo i nuovi assunti dal momento in cui accettano l’offerta di lavoro fino a quando il dipendente è completamente integrato.

NUOVO 360° FEEDBACK

Attraverso questo nuovo strumento, i manager ricevono un feedback dai colleghi con cui lavorano più frequentemente sia di livello superiore o inferiore sia di pari livello.

Questionario focalizzato sulle competenze soft e di leadership legato ai Valori di UniCredit



c.700

partecipanti coinvolti nel 2022



80%

tasso di risposta

CHI HA PARTECIPATO

- membri del Group Executive Committee (GEC)
- prima linea di riporto del GEC
- seconda linea di riporto del GEC

CHI HA RISPOSTO

- partecipanti (tramite auto-valutazione)
- i loro superiori
- prima linea di riporto
- max 5 pari scelti in modo casuale

SVILUPPARE LE COMPETENZE

UniCredit ha continuato il **Fast Track Programme**, un percorso di crescita rivolto a un determinato gruppo di dipendenti individuato sulla base di risultati eccellenti e potenziale elevato.

L'obiettivo di questo percorso è coprire posizioni cross-funzionali all'interno del Gruppo con profili a tutto tondo.

c.266



colleghi coinvolti nel Fast Track Programme^A

Circa il **50%** dei partecipanti hanno effettuato uno spostamento interno durante i due anni del percorso

^A Inclusi i partecipanti delle passate edizioni.



c.30

ore di formazione pro capite nel corso del 2022

Nel 2022 è stato lanciato il **Job & Skill Framework di Gruppo** con l'obiettivo di definire un modello delle competenze più semplice per ogni ruolo all'interno dell'organizzazione.

Questo Framework, che alimenta diverse applicazioni,¹⁶ ha anche supportato il lancio di **UniCredit University**, un progetto che mira a fornire opportunità di sviluppo in tutto il Gruppo con un approccio condiviso e trasparente. Il progetto fornisce una **formazione mirata a tutti i dipendenti**, collegando le offerte di apprendimento alle competenze necessarie per ogni ruolo.

COM'È STRUTTURATA UNICREDIT UNIVERSITY

UniCredit University

UniCredit University è strutturata in modo da garantire un'offerta formativa a seconda delle esigenze dei **partecipanti** e **prevede percorsi di apprendimento** per tutti i dipendenti su **contenuti trasversali** (People, Risk, Business e Digital) nonché una **formazione mirata a seconda del ruolo** ricoperto.

All'interno del quadro complessivo, ogni Paese o funzione progetta la propria offerta formativa in base alle necessità e priorità locali.

I canali utilizzati per erogare l'offerta sono molteplici: **digitali**, tramite PLUS (la Global Learning Platform di UniCredit) e piattaforme esterne, **lezioni di gruppo**, sia in **presenza** nei Training Center di UniCredit sia **virtuali** tramite strumenti digitali come Teams, incontri **peer-to-peer** in cui i colleghi condividono le proprie conoscenze con altri colleghi, e tutoraggio.

Nel 2022 diversi Paesi e funzioni a livello globale hanno avviato le proprie Università (Italia, Digital) e altre seguiranno nel 2023.

PARTECIPANTI

DIRIGENTI

- Iniziative di sviluppo individuali e di gruppo finalizzate a fornire ai dirigenti gli strumenti necessari al raggiungimento di obiettivi strategici

ELEVATO POTENZIALE

- Iniziative dedicate e pensate su misura per un selezionato gruppo di dipendenti

RUOLI CON ESIGENZE SPECIFICHE

- Percorsi di upskilling/reskilling associati a determinate competenze

TUTTI I DIPENDENTI

- Offerta formativa su aspetti regolamentari, conoscenze delle abilità di base e competenze chiave

¹⁶ Come la nuova Skill Based Strategic Workforce Planning di Gruppo finalizzata a coordinare gli investimenti nei programmi di Upskilling/Reskilling.

PIATTAFORMA DI FORMAZIONE GLOBALE PLUS

PLUS è una nuova piattaforma di formazione integrata nel sistema già in uso all'interno del Gruppo, My Learning Platform.^A È progettata per offrire un'esperienza di apprendimento maggiormente personalizzata e aiutare gli utenti a

scoprire nuove opportunità coniugando i contenuti provenienti da diverse fonti:

- Integra risorse di formazione interne ed esterne
- Promuove l'autoformazione: navigando tra i vari contenuti disponibili, l'utente seleziona gli argomenti di proprio interesse.

ACCESSO
A PLUS

2022



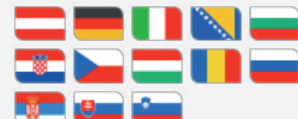
Circa 60.000 colleghi



2023



Tutta la popolazione del Gruppo
(circa 82.000 colleghi)



^A My Learning Platform può essere utilizzata da tutti i colleghi a livello globale e include proposte formative obbligatorie o richieste dal ruolo ricoperto.

Per promuovere la nostra cultura della sostenibilità, i team di Group ESG e People & Culture hanno ideato un'offerta formativa globale sui temi ESG in grado di soddisfare tutte le esigenze, da quelle di base a quelle specialistiche, rivolta a diverse categorie di dipendenti. Inoltre, in molti Paesi in cui il Gruppo opera, sono state attuate altre iniziative specifiche dedicate a ruoli commerciali o con una particolare specializzazione.

Una selezione delle principali iniziative di formazione in ambito ESG sono indicate nella tabella riportata di seguito.

PERIMETRO	NOME DELL'INIZIATIVA	DESTINATARI	PARTECIPANTI COINVOLTI NEL 2022
Gruppo	ESG Programme (partnership con PoliMi Graduate School of Management)	Dirigenti del Gruppo	29
Gruppo	ESG Teach-In (partnership con PoliMi Graduate School of Management)	Colleghi delle funzioni di Group Strategy & ESG, Group Stakeholder Engagement e CEO Staff	c.270 durante le sessioni in live streaming
Gruppo	Specialist Track per ESG Expert (partnership con SDA Bocconi)	ESG Expert in tutto il Gruppo	34 con certificazione finale
Gruppo	Deep-dive series per ESG Influencer	ESG Influencer	c.40 in Italia, Germania e Austria
Gruppo	ESG Fundamentals	Tutti i colleghi	77% tasso di completamento cumulato
Italia	ESG Corporate Advising Certification (partnership con Polimi Business School)	Colleghi di business	230 con certificazione finale
Italia	Sustainable Finance	Colleghi di business	c.500
Austria	ESG The world of sustainable investment	Colleghi di business	398
Germania	Sustainable Finance Expert (partnership con European Business School)	Colleghi di business	c.300 con certificazione finale
Germania	Training per Management e Supervisory Board (partnership con European Business School)	Membri del Management Board e del Supervisory Board	20
Divisione CE&EE	CE&EE ESG Certification Path (partnership con l'Università di Sofia)	ESG Specialist nei Paesi CE&EE	40 con certificazione finale

Valorizzare la diversità, l'equità e l'inclusione

La diversità, l'equità e l'inclusione (Diversity, Equity and Inclusion, DE&I) sono importanti leve strategiche per la nostra attività e sono essenziali per costruire basi solide per la nostra Cultura. Una **strategia DE&I dedicata** assicura un approccio più coeso allo sviluppo di un ambiente di lavoro positivo incentrato sulla produttività, sul benessere personale e professionale e sul coinvolgimento costante delle nostre persone.

Abbiamo **rafforzato la nostra governance in ambito DE&I, facendo leva su vari network all'interno del Gruppo** per creare sinergie, condividere best practice e fare in modo che le varie attività si influenzino positivamente a vicenda.

La nostra **Policy di Gruppo in ambito DE&I** sostiene la nostra trasformazione culturale e definisce i comportamenti che ciascuno all'interno del Gruppo è tenuto ad adottare, aumentando la trasparenza e indicando i modi in cui affrontiamo il cambiamento positivo, indipendentemente da qualsiasi diversità.

IL NOSTRO NETWORK DE&I



14 DE&I Accountable Executive¹⁷

MODELLI DI RIFERIMENTO

- Guidano e coordinano la strategia, le policy e le prassi di Gruppo in ambito DE&I nel proprio perimetro



20 DE&I Manager locali¹⁸

FACILITATORI

- Definiscono e attuano il piano d'azione locale in ambito DE&I in linea con la strategia e le ambizioni di Gruppo



Employee Network¹⁹

PROMOTORI E ALLEATI

- Forniscono le leve ai dipendenti e creano connessioni
- Diffondono i principi DE&I e una cultura di inclusione in tutto il Gruppo
- Promuovono iniziative di inclusione, ascoltando e amplificando le voci dei dipendenti

DE&I WEEK DI GRUPPO 2022

A novembre è stata organizzata l'edizione 2022 della DE&I Week di Gruppo: **un momento di celebrazione che riunisce i colleghi di tutti i Paesi** in cui la banca opera per riflettere sui risultati raggiunti e **riconfermare l'impegno** attuale e futuro di **progredire in ambito DE&I**. La DE&I Week rappresenta un'altra tappa fondamentale che contribuirà a realizzare la trasformazione culturale a cui

aspiriamo per la nostra banca e le nostre persone.

Nell'ambito del tema di questa edizione **#EmpoweringU**, ogni giorno della settimana era focalizzato sul superamento dei pregiudizi per costruire una banca animata dalla nostra cultura inclusiva e che permette alle nostre persone di essere liberamente se stesse.

L'inizio del lunedì

8
lingue

c.14,000
colleghi coinvolti in tutto il Gruppo

Tra gli argomenti trattati: discussione dal vivo su temi **DE&I con i nostri clienti corporate e con le comunità** per fornire loro le leve per il progresso; prima edizione dei **Global DE&I Awards**, identificando 3 best practice adottate nel Gruppo^A; dialogo con i nostri **Employee Network**.

^A 3 BEST PRACTICES: Special Risk Excellence Force; Courageous Voices - Accountability & Speak Up; Unconscious Bias Journey - Conscious Caring.

Da lunedì a venerdì

1 argomento specifico al giorno
Genere, Disabilità, LGBTQIA+, Diversità etnica e culturale, Generazioni

13
Paesi attivamente coinvolti

>23.000
visualizzazioni delle notizie sull'Intranet di Gruppo

>40
eventi in tutto il Gruppo

¹⁷ Nominati da ciascun membro del Group Executive Committee (GEC).

¹⁸ Nominati in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera.

¹⁹ Su cinque tematiche legate alla diversità (Genere, Disabilità, LGBTQIA+, Diversità etnica e culturale, Generazioni).

Sono stati avviati dei **programmi legati alla cultura dell'inclusività e ai temi DE&I** per promuovere comportamenti inclusivi.

Ad esempio, la **formazione *Unconscious bias*** è stata lanciata con l'obiettivo di diffondere una maggior consapevolezza riguardo ai pregiudizi, favorendo lo sviluppo di una mentalità più inclusiva ed eliminando le barriere.

c.2.700



colleghi coinvolti in workshop online e in presenza; altri a seguire nel 2023

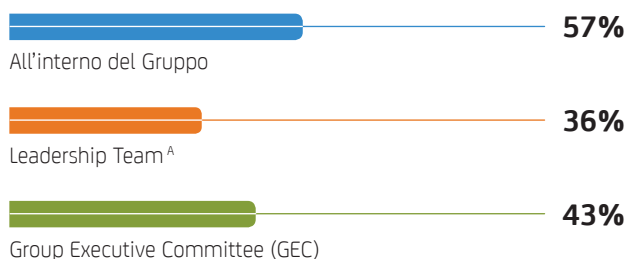
PROMUOVERE LA PARITÀ DI GENERE

Siamo impegnati a promuovere la parità di genere tra le nostre persone e stiamo attivamente creando una leadership equilibrata per genere aumentando la presenza femminile nelle posizioni manageriali, inclusi i ruoli dirigenziali. La nostra ambizione è il raggiungimento della parità di genere a tutti i livelli dell'organizzazione.

Parità di genere



Presenza femminile



^A Si riferisce al Group Executive Committee e alla prima linea di riporto del Group Executive Committee.

Inoltre, abbiamo fatto progressi in relazione all'**obiettivo di garantire parità di retribuzione a parità di mansioni, impegnandoci ad investire circa €100mln per raggiungere questo obiettivo entro il 2024.**

A questo proposito, nel corso del 2022 sono stati investiti **c.30 milioni di euro**, portando a una **significativa riduzione del divario retributivo di genere pari al 2,6%** e confermando il nostro impegno in tal senso.

Sono state realizzate diverse iniziative all'interno del Gruppo per superare le disparità retributive, come ad esempio:

- **Linee guida per il processo di remunerazione**
- Assegnazione di **budget salariali**
- **Inclusione di KPI in ambito DE&I**,²⁰ come obiettivo a sé stante o come parte di un più ampio obiettivo di Sostenibilità tra le misure non finanziarie, nelle schede individuali dei ruoli senior, come parte integrante della valutazione della loro prestazione.

²⁰ Ad es.: garantire la parità di retribuzione per lo stesso lavoro, promuovere la parità di genere a tutti i livelli dell'organizzazione, accrescere la diversità etnica e culturale tra le nostre persone, promuovere l'integrazione vita-lavoro, il benessere e un modello di lavoro flessibile. Maggiori informazioni sono disponibili nella Relazione sulla Politica di Gruppo in materia di remunerazione.

RICONOSCIMENTI



Certificazione EDGE per la parità di genere e l'inclusione:

le banche UniCredit in Austria, Germania e Italia sono ad oggi le uniche organizzazioni certificate EDGE in Europa nel settore bancario



UniCredit è presente per la prima volta nel 2022 nella classifica **Top 100 Globally for Gender Equality di Equileap**



TOP Employer Certificate:

UniCredit ha ottenuto per la settima volta consecutiva la certificazione Top Employer in Europa e in diversi Paesi in cui la banca opera dal **Top Employers Institute**



Bloomberg Gender-Equity Index 2023:

UniCredit è stata inclusa per la quarta volta in questo indice, a dimostrazione del nostro impegno verso una maggiore parità di genere, diversità e inclusione



UniCredit è stata inclusa per la prima volta nel **101 Best Global Companies for women in leadership Index**

Il **Financial Times** ha nominato **UniCredit** come uno dei 2023 Diversity Leader europei sui temi di diversità, etnicità, LGBTQIA+, età e disabilità.

Inoltre, per la prima volta **Forbes** ha incluso UniCredit nella classifica **2022 World's Best Employers**.

UniCredit Bank Austria ha vinto il prestigioso riconoscimento **2022 Springboard Disability Matters Award** in due delle tre categorie proposte per l'eccellenza nell'integrazione delle disabilità:

- **Marketplace** award per i prodotti e i servizi progettati specificatamente per le persone con disabilità
- **Workforce** award per le mirate attività di assunzione e promozione di persone con disabilità.

La nostra storia, la tua storia



Categoria: Persone



Paese: Germania



Valori: Integrity, Caring

Ottimizzazione e digitalizzazione del sistema di congedo parentale

UniCredit vuole continuare a supportare in modo proattivo le proprie persone, sia nella vita personale sia in quella professionale. Per valorizzare i giovani talenti all'interno della Banca è indispensabile definire un **sistema di congedo parentale** ottimale. Le pari opportunità per i genitori aumentano e ciò contribuisce a creare un maggiore equilibrio di genere a tutti i livelli manageriali. Il nostro Gruppo è consapevole del fatto che le nostre persone hanno bisogno di essere supportate nella pianificazione delle interruzioni lavorative, soprattutto nel caso di congedi di maternità e parentali, e perciò ci impegniamo a offrire le migliori opzioni disponibili.

Questo è stato uno dei numerosi aspetti e miglioramenti individuati dal **Programma per la diversità di genere** di

UniCredit HypoVereinsbank, lanciato nel 2021. Nel 2022 l'intero sistema di congedo parentale è stato ulteriormente ottimizzato e ampliato, ponendo particolare attenzione al rientro in Banca e al successivo sviluppo della carriera.

Uno degli interventi principali ha riguardato l'introduzione delle nuove **Golden Rules** del sistema di congedo. Tali regole riguardano la possibilità di lavorare part-time per chi ricopre una posizione di leadership, di scegliere tra le opzioni di rientrare al lavoro in una posizione equivalente o di lasciare scoperta per 6 mesi la posizione manageriale su richiesta del dipendente e di sospendere i *talent programme*, nonché le schede di valutazione per manager e dipendenti.

Inoltre, grazie al nuovo portale digitale *Stay Connected*, UniCredit HypoVereinsbank ha dato la possibilità di proseguire la propria carriera anche durante il congedo parentale, indipendentemente dalla posizione ricoperta. I dipendenti hanno accesso diretto alle posizioni di lavoro aperte all'interno dell'azienda e possono inviare la propria candidatura attraverso lo stesso canale utilizzato dai colleghi attivi. Il portale dedicato ai genitori offre anche informazioni sulla possibilità di usufruire di asilo nido e su altri argomenti utili riguardanti la vita familiare e professionale.

L'ottimizzazione del sistema ha già consentito a numerosi colleghi di rientrare al lavoro nella propria posizione manageriale, dopo l'interruzione. Questo importante miglioramento del sistema di congedo parentale è una delle tante iniziative volte a consolidare i principi di Diversità, Equità e Inclusione (DE&I) sul mercato tedesco e a **rafforzare il nostro ruolo di Top Employer in Germania**.





Categoria: Persone



Paese: Ungheria



Valori: Ownership, Caring

Rilancio dell'Up Academy per i talenti locali

Per **UniCredit Bank Hungary** è fondamentale supportare i nostri dipendenti in tutte le fasi del loro sviluppo professionale. Vogliamo essere certi che gli individui che saranno gli artefici del futuro di questa Banca dispongano delle competenze necessarie ad affrontare le sfide del futuro e siano inseriti in un ambiente che consenta loro di migliorare

le proprie competenze professionali. Per questo motivo è stato lanciato **UP Academy**, un *talent programme* locale.

Nel corso dell'**iniziativa, della durata di un anno**, i nostri migliori talenti hanno potuto accedere a diverse opportunità di crescita professionale, tra cui corsi di formazione tenuti da professori di fama mondiale, l'accesso a piattaforme di sviluppo online, *job shadowing*, colloqui con psicologi e discussioni sulla carriera con il team **People & Culture**. Al termine del programma, i nostri talenti hanno avuto l'opportunità di lavorare su progetti al di fuori del loro ambito.

Hanno lavorato insieme ai loro mentori su temi quali l'approfondimento del concetto di *data science* e la sua applicazione in ambito bancario e la preparazione di una *peer analysis* comparativa basata sui dati dell'ABE o l'analisi dei report in materia di antiriciclaggio, esaminando i modi in cui può essere eventualmente semplificato. Per dare loro visibilità e opportunità di networking, durante la conclusione dell'evento i partecipanti hanno presentato i risultati dei loro progetti al **Consiglio di Amministrazione**. Dopo il successo della prima edizione, la nostra Banca si prepara a lanciare una **nuova edizione** di *UP Academy* per l'anno prossimo.