

POLICY DIVERSITY & INCLUSION

Approvata 15/06/2022

Sommario

A.	<u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u>	3
B.	<u>SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE</u>	3
C.	<u>CONTENUTO</u>	4
1.	<u>Premessa</u>	4
2.	<u>Il nostro impegno</u>	4
3.	<u>Attori e Destinatari della politica</u>	4
4.	<u>Applicazione delle politiche di Diversity and Inclusion</u>	5
5.	<u>Applicazione della parità di genere nelle politiche retributive</u>	5
6.	<u>Rapporto periodico sulla situazione del personale</u>	6
7.	<u>Equità generazionale</u>	6
8.	<u>Interculturalità</u>	6
9.	<u>Approvazione e aggiornamento della policy</u>	6

A. RIFERIMENTI NORMATIVI

Disabilità

La connessione fondamentale tra disabilità e lavoro era già stata sancita nel 2006 dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, che rappresenta la cornice internazionale sul tema. All'art.27 viene infatti riconosciuto "il diritto al lavoro [...], su base di uguaglianza con altri, ossia il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità delle persone con disabilità".

In ambito internazionale è rilevante infine citare la Convenzione 190/2019 di OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) su violenza di genere e molestie sessuali nei luoghi di lavoro, che indica le persone con disabilità come maggiormente vulnerabili ed esposte al rischio di violenza e, pertanto, titolari di una protezione e attenzione speciale.

L'ordinamento italiano tutela il diritto al lavoro delle persone con disabilità tramite la legge 68/1999, che, con le successive modifiche del 2015, disciplina le modalità di assunzione obbligatoria, gli incentivi per il settore privato e le penalità in caso di non rispetto della normativa.

Genere

Emanazione da parte dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro:

Convenzione sui lavoratori con responsabilità familiari 1981, n°156;

Convenzione sulla violenza e sulle molestie 2019, n° 190 e Raccomandazione n° 206.

Recentemente, la parità di genere è stata inclusa nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) come una delle priorità in termini di inclusione sociale, al fine di rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. La Strategia quinquennale per la parità di genere 2021-2026 ivi adottata ha l'obiettivo concreto di incrementare di almeno 5 punti, il punteggio della classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere (EIGE), che attualmente posiziona l'Italia al 14° posto a 63,8 punti, 4 in meno rispetto alla media europea. A conferma di questa crescente attenzione, sempre a ottobre 2021 è stata approvata la legge sulla parità salariale (DDL 13 ottobre 2021 n°2418)

La legge sulla parità salariale è una norma che comporta una serie di modifiche e integrazioni al Codice sulle pari opportunità tra uomo e donna, in particolare con riferimento all'ambito lavorativo. Si tratta del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, c.d. "Codice delle Pari opportunità", come modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 162

- Regolamento (UE) 2020/852 - "Regolamento Tassonomia" (EU taxonomy for sustainable activities | European Commission) - è stato pubblicato nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea il 22 giugno 2020 ed è entrato in vigore il 12 luglio 2020.

- Regolamento UE 2016/679 (General Data Protection Regulation) del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE).

- D.lgs 196/2003, così come modificato dal D. Lgs. del 10 agosto 2018, n.101 "Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)".

- Regolamento Trattamento Dati Personali adottato in Investire SGR.

B. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento (di seguito "Policy") definisce i principi a cui Investire SGR si ispira al fine di valorizzare il capitale umano secondo criteri meritocratici, competenze professionali, correttezza di comportamento, onestà e fiducia.

Tutte le attività poste in essere ai fini dell'applicazione della presente Policy, che possono avere impatto sul trattamento dei dati di persona fisica, sono svolte in linea con quanto disciplinato dalla normativa in materia di protezione dei dati personali e disposto dalla SGR nel Regolamento Trattamento Dati Personali e nelle procedure *privacy* (A.34 Gestione dei diritti degli Interessati; A.35 Gestione Violazione dati personali "data breach").

C. CONTENUTO

1 Premessa

La Società riconosce le diversità dei propri dipendenti come un fattore di successo e ne valorizza quotidianamente le esperienze, le capacità e le qualità:

La diversità, in tutte le sue manifestazioni, costituisce un vantaggio strategico in quanto è portatrice di arricchimento e apertura culturale, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo volto alla collaborazione ed alla creatività. Il valore delle diversità in azienda si concretizza incoraggiando ogni persona ad esprimersi liberamente per poter realizzare il proprio potenziale e aumentare la propria motivazione.

2 Il nostro impegno

Investire Sgr riconosce nelle persone la risorsa più importante per lo svolgimento delle proprie attività e si impegna a garantire, in ogni fase del rapporto di lavoro, dal processo di selezione, all'attribuzione dei ruoli, dalla crescita professionale, fino alla conclusione del rapporto, pari opportunità, evitando qualsiasi forma di discriminazione in materia di occupazione.

Infatti, l'azienda opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa.

Investire Sgr preserva il valore del proprio personale e favorisce la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali. In tale quadro, il presente documento punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti per aumentare la fiducia delle persone.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

3 Attori e Destinatari della politica

La Politica sulla diversità e l'inclusione, in linea con quanto definito nel Codice Etico, si applica ai componenti degli organi sociali, i dipendenti, i collaboratori esterni, i consulenti, i fornitori di beni e di servizi e tutti i soggetti c.d. "terzi" che ricevono incarichi dalla SGR o che instaurino con essa rapporti di natura contrattuale, anche se temporanea. Tali soggetti si impegnano a rispettare tutte le leggi ed i regolamenti vigenti in materia.

Inoltre, tutto il personale è tenuto a rispettare i principi contenuti nella presente politica in tutti i rapporti con colleghi, clienti, fornitori e nei confronti di tutti coloro con cui si entra in contatto nello svolgimento della propria attività.

Una particolare responsabilità per l'applicazione, la diffusione e l'implementazione della politica di diversità e inclusione, è attribuita a tutti coloro che gestiscono quotidianamente i dipendenti. In tale quadro, il management riveste un ruolo nevralgico affinché sia garantita l'equità, l'inclusione e la non discriminazione, intervenendo ogni qualvolta sia a conoscenza di comportamenti non ispirati al rispetto dell'altro.

I comportamenti manageriali devono essere orientati a creare le condizioni per cui ciascun componente del team possa esprimere appieno il proprio contributo e il proprio potenziale, anche nel rispetto di eventuali esigenze personali.

I manager devono inoltre adoperarsi per creare un clima aperto all'espressione di tutti per favorire l'innovazione e la generazione di nuove idee e progettualità.

Il ruolo della funzione HR è parimenti cruciale per assicurare la valorizzazione nel lungo periodo delle diversità a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali. In particolare, ha il compito di gestire il ciclo di vita aziendale delle persone fin dall'ingresso e ne monitora la crescita, la valutazione e lo sviluppo, garantendo la massima equità ed inclusione.

4 Applicazione delle politiche di Diversity and Inclusion

Investire favorisce la diffusione di una cultura aziendale volta all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità negli ambienti di lavoro attuate attraverso la progettazione, lo sviluppo e la promozione di future iniziative di people care e diversity management. Sulla base dei principi sopra affermati, si favoriranno azioni specifiche per promuovere l'inclusione, mettendo a punto un piano aziendale operato prioritariamente nei modelli di relazione e nei processi che hanno un impatto diretto nello sviluppo e gestione delle persone:

- ✓ diffondere a tutti i livelli dell'organizzazione stili manageriali e di leadership che facciano dell'inclusione il paradigma culturale di riferimento anche attraverso una gestione responsabile dei team di lavoro, per una crescente sensibilità e consapevolezza del valore delle differenze;
- ✓ definire un sistema di regole volte a garantire un ambiente di lavoro ispirato a comportamenti trasparenti, inclusivi e di pari opportunità nei confronti delle persone;
- ✓ integrare gli apporti delle diverse funzioni aziendali per l'adozione di modelli e azioni a supporto delle politiche definite;
- ✓ individuare ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa, nonché favorire l'emersione delle opportunità interne ed esterne all'azienda anche in termini di politiche del lavoro;
- ✓ creare relazioni di lavoro improntate, a tutti i livelli dell'organizzazione, al rispetto ed alla fiducia reciproca;
- ✓ promuovere campagne di sensibilizzazione verso i temi della Diversity and Inclusion.

5 Applicazione della parità di genere nelle politiche retributive

Le politiche di remunerazione di Investire SGR sono volte ad attrarre, motivare e valorizzare le persone secondo principi di equità, trasparenza, correttezza e pari opportunità e non discriminazione. In particolare:

- l'equità è intesa come principio di coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili;
- per pari opportunità e non discriminazione si intende la garanzia di parità di trattamento in termini di remunerazione e benefit, a prescindere da età, razza, cultura, genere, disabilità, orientamento sessuale, religione, affiliazione politica e stato civile.

A questo scopo Investire SGR conduce annualmente una verifica atta a confermare il rispetto della parità retributiva e ad evidenziare eventuali situazioni suscettibili di correttivi.

Gli esiti della verifica e le eventuali misure correttive sono riportati in un apposito documento da sottoporre in approvazione al CdA (unitamente alle politiche di remunerazione), previo parere del Comitato Remunerazioni.

In merito alle modalità con cui la politica di remunerazione assicura la neutralità, il CdA fornisce annualmente un'adeguata informativa all'Assemblea.

6 Rapporto periodico sulla situazione del personale

Investire Sgr, avendo un organico con più di 50 dipendenti è tenuta a redigere, con cadenza biennale, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile (art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, c.d. "Codice delle Pari opportunità", come modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 162

7 Equità generazionale

L'azienda riconosce e valorizza lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni che convivono all'interno dell'organizzazione. In tale ottica, in considerazione delle prospettive demografiche e dei relativi impatti sul turn-over aziendale, le politiche puntano a favorire il dialogo e il confronto intergenerazionale. L'attenzione è non solo focalizzata sull'età anagrafica e professionale dei lavoratori, ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per il loro sviluppo, che favoriscano la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse abilità, conoscenze e competenze sia soft che hard (quali ad esempio quelle digitali) tipiche di ciascuna generazione.

8. Interculturalità

L'azienda si impegna a favorire un ambiente caratterizzato da culture diverse, promuovendo una visione aperta al confronto con l'obiettivo di far incontrare persone con aspetti culturali e sociali diversi, nella convinzione che le differenze costituiscano un utile fattore di crescita e innovazione.

9. Approvazione e aggiornamento della Policy

Investire SGR approva con delibera del Consiglio di Amministrazione la presente Politica su diversità e inclusione.

La presente Policy è soggetta a revisione periodica qualora le normative nazionali e internazionali, cui si fa riferimento in qualità di best practice, siano soggette a cambiamenti o interpretazioni giurisprudenziali o comunque ove ve ne sia la necessità.