



Politica sulla Diversità e l'Inclusione

Titolo: Policy Diversità e Inclusione

Versione:

2.0

Stato: Approvato

Data di Pubblicazione:

28/12/2023

A. Scheda del documento

Tipologia Documento	<input type="checkbox"/> Policy Aziendale
Principale normativa collegata	<input type="checkbox"/> Policy di Finanza Responsabile <input type="checkbox"/> Policy Remunerazione <input type="checkbox"/> Manuale delle procedure
Riferimenti a normativa esterna	<input type="checkbox"/> Regolamento UE n. 2019/2088 (c.d. SFDR) <input type="checkbox"/> Regolamento Delegato UE n. 2021/1255; <input type="checkbox"/> Regolamento Delegato UE n. 2022/1288 (c.d."RTS"); <input type="checkbox"/> Provvedimento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 recante disposizioni in materia di organizzazione, procedure e controlli interni degli intermediari finanziari <input type="checkbox"/> Regolamento (UE) 2016/679 – General Data Protection Regulation – GDPR <input type="checkbox"/> D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 in materia di protezione dei dati personali
Funzione Proponente	<input type="checkbox"/> Amministratore Delegato
Funzione Validante	<input type="checkbox"/> Responsabile Funzione Compliance & AML <input type="checkbox"/> Responsabile Funzione Internal Audit
Funzione Approvante	<input type="checkbox"/> Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato ESG
Funzione Emanante	<input type="checkbox"/> Comunicazione della Funzione Human Resources ai dipendenti
Modalità di pubblicazione	<input type="checkbox"/> Rete Aziendale

Titolo: Policy Diversità e Inclusione

Versione: 2.0

Stato: Approvato

Data di Pubblicazione: 28/12/2023

B. Storia del documento

AGGIORNAMENTI E REVISIONI		
Revisione n°	Principali modifiche	Data
1.0	<input type="checkbox"/> Prima emissione	16/7/2019
2.0	<input type="checkbox"/> Aggiornamento periodico	21/12/2023

Titolo: Policy Diversità e Inclusione

Versione:

2.0

Stato: Approvato

Data di Pubblicazione:

28/12/2023

Indice

1.	Introduzione e ambito di applicazione	4
2.	Principi di riferimento	4
3.	Modalità di gestione	6
4.	Responsabilità e monitoraggio	6

Titolo: Policy Diversità e Inclusione

Versione:

2.0

Stato: Approvato

Data di Pubblicazione:

28/12/2023

1. Introduzione e ambito di applicazione

Nell'ambito del settore finanziario, i temi della diversità e dell'inclusione stanno acquisendo una crescente attenzione da parte dei diversi stakeholder. In un contesto legislativo in continua evoluzione, caratterizzato dalla presenza di associazioni sempre più attive e di investitori sensibili ai temi sociali e, in particolare, a quelli afferenti alla diversità ed inclusione, Fondo Italiano d'Investimento SGR (di seguito anche "la SGR") riconosce l'importanza di sostenere e promuovere un cambiamento culturale, volto a garantire le pari opportunità a tutti i livelli, ridurre la perdita di talenti e aumentare le proprie *performance* aziendali e finanziarie.

Considerata l'importanza del tema, la SGR ha deciso di adottare una Politica sulla Diversità e l'Inclusione (di seguito anche "la Politica"), volta a favorire una valorizzazione delle persone fondata sui principi di inclusione, diversità e pari opportunità.

Tale impegno costituisce un elemento essenziale della più ampia strategia di investimento responsabile adottata dalla SGR ed enunciata all'interno della Politica di Finanza Responsabile e dell'approccio di gestione interno che integra pienamente i principi di sostenibilità.

La presente Politica si applica a Fondo Italiano d'Investimento SGR. La Politica si rivolge a tutti i dipendenti e collaboratori della SGR, che sono chiamati ad osservare i principi in essa contenuti nello svolgimento della propria attività lavorativa. In particolare, essa si rivolge al *management* della SGR, che garantisce il rispetto dei principi di diversità ed inclusione per quanto concerne la composizione degli organi di amministrazione e controllo e nei diversi ambiti della gestione delle risorse umane, dal processo di selezione, alla definizione della remunerazione e degli strumenti di *welfare*, dalle opportunità di crescita professionale, fino alla conclusione dei rapporti di lavoro. Il *management* si impegna, inoltre, a promuovere i principi adottati internamente anche presso le società e i fondi in cui investe.

2. La Politica è approvata dal Consiglio di Amministrazione della SGR e viene rivista e aggiornata, ove necessario, per riflettere l'evoluzione dello scenario normativo e delle attività di investimento responsabile promosse dalla SGR **Principi di riferimento**

Fondo Italiano d'Investimento si impegna a promuovere la tutela dei diritti umani e si fa portavoce del rispetto della diversità e dell'inclusione, creando ambienti di lavoro che favoriscano il coinvolgimento attivo dei dipendenti e la loro formazione.

Nel fare ciò, la SGR intende offrire il proprio contributo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals* – SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e, in particolare, rispetto all'Obiettivo numero 5 ("Parità di genere") e 10 ("Ridurre le disuguaglianze").



Titolo: Policy Diversità e Inclusione

Versione:

2.0

Stato: Approvato

Data di Pubblicazione:

28/12/2023

In linea con i principi fondamentali enunciati nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (CDFUE) e nelle Convenzioni dell'Organizzazione Mondiale del Lavoro (*International Labour Organization*, ILO), l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals (SDGs); la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani; ed in generale le principali convenzioni sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità, la SGR ripudia ogni forma di discriminazione in relazione alle seguenti caratteristiche: sesso biologico, identità e affermazione di genere, orientamento affettivo-sessuale, stato civile, stato di salute, età, etnia e origine etnica, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nazionalità, condizione di diversa abilità. Le **risorse umane** costituiscono il patrimonio più prezioso della SGR e la creazione di un ambiente di lavoro in cui non vi siano comportamenti discriminatori per caratteristiche e scelte strettamente personali è un elemento fondamentale per il successo dell'azienda e dei fondi gestiti. I dipendenti della SGR utilizzano la loro capacità di giudizio, la loro creatività, la loro capacità critica per migliorare il rendimento finanziario e la creazione di valore.

La SGR si impegna, inoltre, a promuovere l'unicità e la diversità delle proprie persone, garantendo loro allo stesso tempo il benessere lavorativo e valorizzandone le capacità e il potenziale, anche attraverso la creazione di un ambiente di lavoro dove ogni persona possa sentirsi libera di esprimersi liberamente.

Sulla base di tali premesse, la gestione delle risorse umane di Fondo Italiano d'Investimento SGR si basa sui seguenti principi:

1. **Non discriminazione:** all'interno della SGR le persone sono considerate in base alle loro capacità e competenze professionali ed è vietata ogni forma di discriminazione;
2. **Pari opportunità e equità:** la SGR riconosce l'importanza di garantire pari opportunità in tutte le fasi del percorso lavorativo e in tutti i processi aziendali, quali assunzioni, promozioni, formazione, condizioni di lavoro e remunerazione. A tal fine, Fondo Italiano si impegna a ridurre il divario retributivo di genere all'interno della SGR e ha definito, all'interno del Piano ESG, azioni mirate volte a promuovere l'equità e le pari opportunità.
3. **Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo:** la SGR incoraggia una cultura inclusiva in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale, valorizzandolo come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi;
4. **Work-life balance:** la SGR riconosce il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata e si impegna a rispettare i bisogni personali di ciascuno nel corso della vita lavorativa;
5. **Diversificazione del team:** la SGR considera la diversità come un valore strategico capace di rafforzare le competenze del team e creare un vantaggio competitivo aziendale. Per questo, la SGR si impegna a garantire un team diversificato a tutti i livelli di responsabilità e promuovere la diversità e l'inclusione, con particolare attenzione alla parità di genere.

Titolo: Policy Diversità e Inclusione

Versione:

2.0

Stato: Approvato

Data di Pubblicazione:

28/12/2023

Sulla base di tali principi, Fondo Italiano d'Investimento SGR si impegna a rispettare e valorizzare la diversità, l'equità e l'inclusione, con la consapevolezza che tali valori fondamentali rappresentino un'opportunità per accrescere la sua capacità di creare valore, sia all'interno della SGR, sia nella propria attività di investimento, nelle sue diverse forme di Private Equity e Private Debt. In particolare, la SGR si impegna a considerare la diversità, l'equità e l'inclusione come un ulteriore criterio che concorre a determinare le decisioni investimento e le modalità di gestione degli investimenti.

Infine, la SGR si impegna a tenere in considerazione opportuni criteri di valutazione volti a favorire le pari opportunità, generazionali e di genere, nonché a promuovere l'inclusione lavorativa e la non discriminazione, cercando di conseguire un rispetto più ampio degli standard sociali, anche nelle modalità di selezione dei fornitori.

3. Modalità di gestione

I principi adottati nella presente Politica sono messi in pratica da Fondo Italiano d'Investimento SGR attraverso interventi di natura organizzativa e procedurale, ovvero in attività specifiche volte a:

- garantire la parità di genere all'interno degli organi di amministrazione e controllo;
- rafforzare la consapevolezza e la sensibilità dei dipendenti sui temi di diversità e inclusione, attraverso campagne di comunicazione e di approfondimento;
- promuovere un adeguato bilanciamento della composizione del personale ai vari livelli organizzativi e contrattuali;
- perseguire la completa parità salariale tra il personale, assicurando che, a parità di attività svolta, il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, oltre che con riferimento ad elementi di natura diversa da quella monetaria (ad es., orario di lavoro, periodo di ferie annuali, benefit non finanziari, livello gerarchico, competenze ed esperienze professionali);
- garantire pari opportunità a tutto il personale in fase di selezione, assunzione e sviluppo di carriera che rispondano soltanto a valutazioni oggettive della qualità lavorativa, senza discriminazione alcuna;
- collaborare con organizzazioni che promuovono la diversità e l'inclusione all'interno del settore finanziario;
- monitorare la composizione in base al genere dei CdA e del personale delle società e dei Fondi di Fondi presenti in portafoglio;
- monitorare la coerenza delle regole, dei processi e delle prassi aziendali rispetto ai contenuti della presente Politica e del Codice Etico.

Titolo: Policy Diversità e Inclusione

Versione:

2.0

Stato: Approvato

Data di Pubblicazione:

28/12/2023

4. Responsabilità e monitoraggio

La presente politica è approvata dal Consiglio di Amministrazione, che è responsabile della definizione della strategia in relazione alle tematiche D&I del monitoraggio degli obiettivi di promozione, diffusione e rispetto dei principi diversità e inclusione implementati dalle Direzioni della SGR.

La Direzione Commerciale, Investor Relation & ESG collabora con la Funzione Risorse Umane per la definizione e l'aggiornamento periodico dei contenuti della presente Politica e per verificare l'attuazione della stessa da parte di tutti i destinatari.

La SGR mette a disposizione dei propri dipendenti il canale *whistleblowing* che consente di raccogliere segnalazioni su comportamenti incoerenti con i principi contenuti nel presente documento e, contestualmente, garantire l'anonimato del segnalante e la riservatezza del segnalato.

Ogni segnalazione viene analizzata e valutata secondo il procedimento previsto dalla *Policy whistleblowing*, nel rispetto dei principi e delle regole in essa previsti.

Le violazioni dei principi contenuti nel presente documento rappresentano una violazione del Codice Etico, e pertanto anche del Modello ex D.Lgs. 231/2001 e sono trattate in osservanza alle previsioni in esso contenute e a quelle relative ai regimi contrattuali applicabili ai responsabili. Il Consiglio di Amministrazione riceve annualmente un report di monitoraggio sull'applicazione della politica, redatto dalla Direzione Commerciale, Investor Relation & ESG con la collaborazione della Funzione Risorse Umane.