

DIVERSITY E RECRUITING POLICY



FONDACO SGR S.P.A.

(Approvato dal Consiglio di Amministrazione del.....)

Obiettivo

Le persone sono la risorsa più preziosa per Fondaco, che ritiene che avere persone con culture, background ed esperienze diverse possa portare un grande valore per l'azienda. La diversità è quindi un bene che deve essere protetto ed incoraggiato anche nei vari processi aziendali, attraverso la comprensione e la valorizzazione delle differenze.

In questo contesto, Fondaco promuove e sostiene una cultura che abbraccia la diversità e l'inclusione, lavorando per incrementare la rappresentanza di generi nel luogo di lavoro e per incentivare lo sviluppo e il coinvolgimento dei propri dipendenti.

Destinatari

La politica si applica a tutti gli stakeholder di Fondaco, compresi i dipendenti part-time e full-time, gli Amministratori, ed i soggetti terzi, quali ad esempio i rappresentanti della Società e i consulenti, nei limiti dei rapporti con l'azienda.

Fondaco, inoltre, si impegna a promuovere i principi ispiratori della politica anche nell'attività di investimento attraverso la verifica delle politiche in materia di occupazione e lavoro dei gestori delegati e delle società in portafoglio.

Principi

Fondaco si impegna a creare un ambiente in cui ciascun individuo è apprezzato, rispettato e sostenuto nel perseguire il proprio potenziale e a promuovere un clima in cui le persone possono apertamente affrontare le sfide che ostacolano il proprio successo e sviluppare e mettere in pratica le idee più innovative in un rapporto di coinvolgimento e collaborazione.

Il presente documento è redatto in linea con quanto già affermato nel Codice Etico, che enuncia l'apprezzamento della diversità tra i Valori che devono animare e ispirare la vita quotidiana della società ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 dicembre 2023.

Linee guida operative

Fondaco si impegna a:

1) promuovere la parità sul posto di lavoro e cercare di eliminare le varie forme di discriminazione. Fondaco è un datore di lavoro che incentiva una cultura di inclusività e rispetto e adotta una politica di trattamento equo ed imparziale per tutti i dipendenti e candidati, indipendentemente da fattori quali genere, compreso il cambio di sesso; orientamento sessuale; stato civile o di unione civile; età; disabilità; razza (comprendente colore, nazionalità ed origine etnica o nazionale); religione; o condizione di maternità. Inoltre: i dipendenti a tempo parziale non vengono trattati diversamente da un dipendente a tempo pieno comparabile; i lavoratori a tempo determinato non vengono trattati meno favorevolmente di un dipendente a tempo indeterminato comparabile; I dipendenti e i candidati devono essere trattati in modo equo e paritario, indipendentemente dal loro status sindacale.

- 2) rispettare tutte le leggi nazionali applicabili e gli standard di settore sull'orario di lavoro e garantire che i salari pagati per una settimana lavorativa standard superino gli standard legali o minimi del settore.
- 3) offrire opportunità di modelli di lavoro flessibili, in base alle esigenze dell'azienda, per aiutare i dipendenti a combinare la propria carriera con le esigenze personali.
- 4) fornire supporto completo ai dipendenti che sono o diventano disabili, attuando le necessarie misure ragionevoli per assicurare la loro continuità nell'occupazione.
- 5) promuovere una cultura che incoraggi la collaborazione, la flessibilità e l'equità per consentire a tutti i dipendenti di contribuire al massimo delle loro capacità, sviluppando appieno il proprio potenziale.

I Destinatari interni, soprattutto coloro che ricoprono posizioni di responsabilità, sono tenuti:

- a contribuire al rafforzamento dello spirito di squadra, con comportamenti improntati al rispetto della dignità e della reputazione personale e alla collaborazione reciproca;
- ad applicare gli strumenti di gestione del personale adottati dalla Società con attenzione a questi temi e con la massima obiettività;
- a favorire il migliore inserimento dei nuovi colleghi, con spirito di collaborazione e disponibilità;
- a condividere le informazioni, a promuovere il dialogo e lo scambio di opinioni, e a valorizzare i contributi di ciascun collaboratore.

Recruitment Policy

Nella ricerca e selezione del personale, Fondaco adotta criteri di oggettività, applicando il principio di pari opportunità senza favoritismi, con l'obiettivo di assicurarsi le migliori competenze esistenti sul mercato del lavoro e il rispetto della normativa in materia.

La gestione e lo sviluppo delle risorse umane per Fondaco è un fattore di rilievo strategico; per questo motivo predispone piani aziendali e adeguati programmi di formazione volti a promuovere lo sviluppo delle capacità e delle competenze di ciascuno.

Inoltre, è fatto obbligo di gestire il processo di valutazione del personale e, più in generale, i meccanismi di incentivazione nel rispetto dei criteri di oggettività e di principi di trasparenza, correttezza, equità e pari opportunità senza favoritismi di sorta e nel rispetto di quanto segue:

- Per quanto attiene alla parità di genere, Fondaco riconosce la sottorappresentazione delle professioniste, sia in generale nel settore dei servizi finanziari che internamente. Promuove pertanto azioni per raggiungere un migliore equilibrio di genere e, al fine di strutturare al meglio i propri sforzi verso questa sfida, per tutte le attività di selezione.
- Richiede ai consulenti esterni di cui si avvale per la ricerca di profili esecutivi una lista diversificata di candidati che presenti almeno il 50% di candidati di genere

femminile. Nelle selezioni condotte internamente cura che la lista di candidati sia parimenti diversificata e con presenza di almeno il 50% di candidati di genere femminile.

- Si assicura che gli annunci di lavoro che pubblica non mostrino una preferenza o scorraggino qualcuno dal candidarsi per un lavoro a causa della sua razza, colore, religione, sesso (compresa l'identità di genere, l'orientamento sessuale e la gravidanza), origine nazionale, età e disabilità.
- Seleziona i candidati solo sulla base della loro capacità di svolgere il lavoro.
- Mantiene un sistema retributivo trasparente, privo di pregiudizi e basato su criteri oggettivi.
- Fornisce ai dipendenti la formazione e lo sviluppo necessari per svolgere le attività in modo efficace.

Whistleblowing

Se un individuo ritiene di essere oggetto di molestie o discriminazioni, o se ha osservato tali molestie o discriminazioni, o se ha motivo di credere che Fondaco SGR o qualsiasi individuo o stakeholder di Fondaco violi questa politica si rinvia al Regolamento relativo al Whistleblowing.