



## PROCEDURA SULLA PARITA' DI GENERE

Codice **PO\_02 – 18**

Titolo **PROCEDURA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE**

### Elenco revisioni della Procedura

Versione	Data approvazione	Motivazione revisione
Rev_00		Prima Approvazione

Data efficacia: [13/12/2023]



## Sommario

1.	RIFERIMENTI NORMATIVI .....	3
2.	ABBREVIAZIONI E DEFINIZIONI .....	3
3.	SCOPO .....	3
4.	CAMPO DI APPLICAZIONE .....	4
5.	PARITÀ DI GENERE E INCLUSIONE .....	4
6.	COMUNICAZIONE E REVISIONE .....	5
7.	AGGIORNAMENTO DELLA POLICY .....	5

## 1. RIFERIMENTI NORMATIVI

### Normativa esterna

Di seguito i principali riferimenti normativi esterni:

- Provvedimento della Banca d'Italia del 23 dicembre 2022, contenente le modifiche al Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del Testo Unico della Finanza del 5 dicembre 2019 (il "Regolamento Banca d'Italia");
- Orientamenti ESMA relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II del 03/04/2023 (ESMA35-43-3565);
- D.Lgs. 10 marzo 20223, n. 24, contenente le norme attuative della Direttiva (UE) 2019/1937 ("Decreto Whistleblowing");
- UNI/PdR 125:2022 - "Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere".

### Normativa interna

- Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 ("**Modello 231**");
- Codice Etico;
- PO\_01 – 01 "Sistema delle procedure interne";
- PO\_02 – 04 "Gestione dei flussi informativi";
- PO\_02 – 11 "WHISTLEBLOWING – Sistema interno di segnalazione delle violazioni";
- PO\_02-17\_Policy ESG.

Le norme ivi indicate sono tenute dalla funzione *Compliance*, a disposizione della struttura.

## 2. ABBREVIAZIONI E DEFINIZIONI

Nella presente Procedura verranno utilizzate le abbreviazioni di seguito riportate:

Abbr.	Nome esteso	Abbr.	Nome esteso
[●]	[●]		

## 3. SCOPO

TORRE SGR crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali e intende sottolineare il suo forte impegno nei confronti della parità di genere e dell'equità salariale come pilastri fondamentali della sua cultura aziendale.

Questo include un'applicazione inequivocabile di questi principi in tutte le aree dell'azienda, dalla gestione delle risorse umane alle decisioni di promozione e alla cultura aziendale.

La direzione, in coordinamento con il comitato guida di TORRE SGR, ha deciso di adottare una procedura aziendale orientata alla riduzione del gender gap in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità.

Riconosciamo che la diversità in termini di genere, etnia, orientamento sessuale, abilità, religione, età e background è una risorsa preziosa e contribuisce al successo dell'azienda.

La presente politica è in linea con il perseguimento degli obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) definiti dalle Nazioni Unite, in particolare, l'obiettivo 5 (SDG 5 – Uguaglianza di genere) e l'obiettivo 10 (SDG 10 – Ridurre le disuguaglianze) verranno trattati nella presente Policy, come già individuati nella PO 02 – 17 - Policy ESG di Torre SGR.

#### 4. CAMPO DI APPLICAZIONE

- a) La presente Policy si applica alla Società TORRE SGR S.p.A..

#### 5. PARITÀ DI GENERE E INCLUSIONE

TORRE SGR ha deciso di adottare sistemi innovativi che permettano di valutare costantemente la direzione e l'andamento dei propri progressi, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione), su 6 dimensioni:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita in azienda neutri per genere;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

TORRE SGR è fermamente convinta che inclusione e meritocrazia siano le condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile, economico e sociale. Per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere all'interno della nostra organizzazione, la Direzione Generale ha enunciato la presente Politica, ponendosi i seguenti obiettivi:

- Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile;
- Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (pari retribuzione per lavori di pari valore);
- Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

TORRE SGR si adopera affinché i salari e i benefici siano basati sull'esperienza, sulle competenze e sul contributo individuale, indipendentemente dal genere.

- L'equità salariale è parte integrante della cultura aziendale e permea le linee guida dei processi di gestione delle Risorse Umane, a titolo di esempio:
- nel processo di recruiting, nel momento in cui viene attivata una selezione, si stabilisce la compensation prevista per tale figura, indipendentemente dal genere della persona che verrà poi effettivamente scelta ed inserita in azienda;
- nel processo di revisione salariale, attraverso l'identificazione e la correzione di eventuali disuguaglianze retributive basate sul genere.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, TORRE SGR si impegna ad implementare un sistema di gestione della parità di genere, diversità, equità e inclusione (il "Sistema di Parità di Genere"), al fine di:

- Garantire flessibilità aggiuntiva per i lavoratori con impegni genitoriali e/o caregiver;
- Implementare la governance ed il monitoraggio della diversity e della gender parity in azienda;
- Formare e tenere aggiornati i propri dipendenti in modo continuativo divulgando la Policy di Genere all'interno del contesto aziendale, le informazioni relative alla gender parity diffondendo una cultura aperta, inclusiva ed equa;
- Supportare le madri lavoratrici e padri lavoratori, prevedendo policy e benefit, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere per ciascun livello di inquadramento contrattuale, nonché l'introduzione di nozioni di gender mainstreaming;

- Favorire la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.

TORRE SGR non tollera alcuna forma di discriminazione e individua il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) all'interno del proprio processo di gestione della Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro.

Sono considerati comportamenti inaccettabili il linguaggio offensivo o i pregiudizi di genere e si pretende da parte di tutti i dipendenti un comportamento consono ed in linea con questi principi. La SGR si è dotata di un sistema interno di segnalazione delle violazioni conforme ai sensi del Decreto Whistleblowing<sup>1</sup>. Il personale che effettua una segnalazione ai sensi della presente Procedura (i.e. denuncia di episodi di molestie o mobbing) non può essere oggetto di ritorsioni.

Infine, TORRE SGR predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso un piano strategico.

Nelle attività di comunicazione, TORRE SGR presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

All'interno del piano strategico sono identificati gli obiettivi che la direzione, coadiuvata dal Comitato Guida per la Parità di Genere, intende perseguire.

## 6. COMUNICAZIONE E REVISIONE

La presente politica:

- è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione;
- è oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale,
- viene pubblicata sul sito web di Torre SGR

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Parità di Genere.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere, in collaborazione con la direzione aziendale.

## 7. AGGIORNAMENTO DELLA POLICY

Il responsabile della revisione del presente regolamento è il Comitato Guida per la Parità di Genere, con il supporto della funzione COM. Tale revisione dovrà essere svolta con periodicità annuale e ogni qualvolta si renda opportuno al fine di garantirne nel continuo il presidio delle tematiche in materia di sostenibilità, tenuto conto anche delle prassi di mercato che andranno a maturare in materia.

---

<sup>1</sup> Cfr. PO\_02 – 11 "WHISTLEBLOWING – Sistema interno di segnalazione delle violazioni