

Diversity & Inclusion Policy **2024**

Approvata dal Comitato Diversity & Inclusion in data 28 ottobre 2024



Versione/Revisione	Data	Causale	Approvazione Comitato Diversity & Inclusion
v02	28/10/2024	Seconda emissione	28/10/2024

Indice

1. Premessa	4
2. Impegno e Principi Generali.....	4
3. Programmi per la diversità e l'inclusione	5
3.1. La Diversità nel Genere.....	6
3.2. La Diversità nelle Generazioni	6
3.3. La Diversità nelle Abilità	7
3.4. Diversità di Cultura	7
4. Applicazione e Responsabilità.....	7
5. Segnalazioni e Monitoraggio.....	9
6. Diffusione e Aggiornamento	9

1. Premessa

RSM Società di Revisione e Organizzazione Contabile S.p.A. (di seguito, per brevità, “RSM”) è una Società di revisione ed organizzazione contabile che opera, sia a livello nazionale che internazionale, come parte di un network che ha legato il proprio nome alla qualità del servizio fornito ed alla correttezza e trasparenza verso i propri interlocutori.

In RSM crediamo che valorizzare la diversità e l’inclusione sia fondamentale per sostenere un ambiente di lavoro inclusivo e partecipativo; un ambiente in cui ogni forma di diversità possa trovare il proprio spazio. Un ambiente di lavoro che rispecchia i principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali e che rifiuta ogni forma di comportamento discriminatorio, sia esso collettivo o individuale.

La presente Politica, in linea con i valori del Codice Etico di RSM, formalizza i nostri principi in materia di diversità e inclusione, che recepiscono e attuano i principi e le disposizioni della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni e Raccomandazioni fondamentali dell’International Labour Organization (ILO), della Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea e delle disposizioni legislative in tema di diversità e inclusione.

La Politica ha l’obiettivo di contribuire a realizzare un ambiente di lavoro nel quale ogni diversità possa essere accolta e valorizzata, promuovendo il benessere delle persone e valorizzandone il contributo, quali che siano le caratteristiche personali, e prevenire e contrastare quanto possa ostacolare tale realizzazione. La Politica rafforza l’impegno di RSM finalizzato a riconoscere e valorizzare ogni persona che ne fa parte e a diffondere una cultura coerente con tale impegno.

La Politica si applica a tutti coloro che operano in e per RSM, indipendentemente dal rapporto contrattuale, comprese le persone in formazione, i tirocinanti, gli apprendisti, i clienti e i fornitori.

2. Impegno e Principi Generali

RSM ritiene che le diversità costituiscano un valore e assume tra i propri impegni la valorizzazione di tutte le diversità e la creazione di un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, che favorisca il benessere di tutti. L’importanza di una cultura della diversità che, con una logica inclusiva, valorizzi tutte le differenze (di genere e identità di genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, nazionalità, idioma, estrazione sociale, fede religiosa, convinzioni personali, stato civile, esperienza, educazione, abilità cognitive e motorie, condizioni di salute e qualsiasi altra categoria protetta dalla legge) quali attivatrici di valore aggiunto e innovazione, si basa sul riconoscimento della dignità e del valore unico di ogni persona.

L’obiettivo di RSM è costruire una comunità in cui ogni persona si senta parte e possa fornire il proprio contributo, nella consapevolezza che il rispetto della diversità è il presupposto fondamentale per la convivenza di tutti.

RSM pone da sempre al centro le persone, come evidenziato nel Codice Etico. Le politiche di diversità e inclusione mirano a prevenire la discriminazione in fase di selezione, valorizzare le competenze e i talenti, promuovere la managerialità e la formazione, che è alla base di ogni strategia di crescita personale.

L’impegno di RSM nel valorizzare le persone e farle sentire incluse e incentivate a dare il meglio di sé si traduce in una strategia di sviluppo e gestione delle persone in grado di garantire a tutte

l'accesso ad eque possibilità di crescita professionale, indipendentemente dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

La Politica conferma inoltre l'impegno di RSM, già definito nel Codice Etico, nel sostenere il rispetto della dignità delle persone e nel prevenire ogni discriminazione, diretta o indiretta, fondata su ragioni legate a qualunque tipo di diversità, riconoscendo l'assoluto valore dei principi:

- della Costituzione della Repubblica Italiana;
- della Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite;
- della Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e le relative convenzioni applicabili;
- della Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo.

I valori contenuti nel Codice Etico che permeano il comportamento di tutti coloro che operano in e per RSM sono:

- Integrità, da intendersi quale condizione imprescindibile per instaurare un rapporto di fiducia tra il cliente e il professionista e, al contempo, per garantire l'affidabilità del suo giudizio professionale;
- Obiettività, da intendersi come obiettività professionale da applicarsi nelle attività di analisi svolte nell'ambito degli incarichi professionali ricevuti, che devono essere necessariamente indipendenti e scevre da pressioni esterne di qualsivoglia natura o da interessi personali;
- Competenza, requisito indispensabile nell'espletamento dell'attività di RSM da intendersi quale alto livello di conoscenze e competenze tecniche per il corretto svolgimento delle prestazioni professionali;
- Rispetto delle disposizioni normative vigenti, dei principi tecnici e professionali e dei valori etico-comportamentali;
- Confidenzialità, i nostri professionisti rispettano il principio di riservatezza e confidenzialità delle informazioni aziendali e dei dati relativi alle controparti con cui vengono in contatto per ragioni professionali e lavorative.

3. Programmi per la diversità e l'inclusione

L'impegno di RSM sui temi della diversità e inclusione si concentra in questo momento storico su quattro direttrici principali, nella consapevolezza che l'evoluzione ambientale, socioculturale e di mercato può determinare sempre forme di esclusione, che devono essere per quanto possibile preventivamente identificate, prevenute e contrastate.

L'impegno di RSM è inoltre quello di utilizzare un linguaggio decoroso, inclusivo e neutrale con l'intento di evitare ogni qualsiasi forma di discriminazione. L'aggiornamento della Politica e dei programmi correlati sarà pertanto un indicatore concreto dell'attenzione di RSM alla diversità e inclusione, tematiche su cui l'impegno deve costantemente rinnovarsi.

3.1. La Diversità nel Genere

Considerata la prevalenza negli organici di personale maschile rispetto a quello femminile, derivante storicamente da motivazioni socioculturali, RSM si impegna a continuare a porre attenzione per riequilibrare questa situazione, anzitutto attraverso:

- un equo percorso di selezione in base alle competenze e adeguatezza del ruolo;
- percorsi di formazione e informazione orientati a fornire opportunità di sviluppo in ogni ambito professionale alle donne, anche attraverso la testimonianza di role model e la diffusione di casi aziendali e/o extra-aziendali;
- la realizzazione e/o la partecipazione ad eventuali progetti extra-aziendali che hanno l'obiettivo di orientare le giovani professioniste a seguire le proprie aspirazioni, con particolare attenzione alla sensibilizzazione verso le discipline tecnico scientifiche, cosiddette STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), e in generale in ambiti in cui le donne sono sottorappresentate o assenti.

Sul piano culturale RSM è inoltre impegnata in iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni mirate al superamento degli stereotipi e dei pregiudizi inconsapevoli (unconscious bias) e promuove politiche e azioni di welfare volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, la tutela della maternità, la condivisione delle responsabilità familiari e assistenziali (caregiver) e la rimozione di potenziali ostacoli alla parità salariale.

Per garantire la parità dei generi, RSM ha avviato specifiche progettualità attraverso programmi di sviluppo e valorizzazione dei talenti e politiche retributive basate su equità e performance. In particolare, al fine di sviluppare la managerialità e la leadership al femminile, RSM promuove specifici percorsi formativi e di coaching finalizzati a rafforzare le competenze richieste e a garantire sempre di più un equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità all'interno di strutture complesse. RSM si impegna, quanto più possibile, a garantire una rappresentanza equilibrata dei generi tra i relatori nelle tavole rotonde e negli eventi. RSM si impegna infine a contrastare la violenza di genere in ogni sua forma attraverso azioni di sensibilizzazione, e per questo si dota di specifici canali attraverso i quali possono essere indirizzate le segnalazioni di comportamenti scorretti (garantendone la confidenzialità).

3.2. La Diversità nelle Generazioni

RSM considera la coesistenza di diverse generazioni all'interno dell'organizzazione un valore per tutti, in quanto offre l'opportunità per aprirsi al cambiamento, affrontare le sfide connesse all'evoluzione della società e del mercato e guidare l'innovazione.

Infatti, le diverse generazioni portano con sé conoscenze, esperienze e percezioni del lavoro, dei ruoli e delle relazioni che sono uniche di ciascuna fascia di età. Per facilitare la cooperazione ed integrare con successo le diverse generazioni in ambito professionale è essenziale comprendere i punti di forza, le limitazioni e i valori di ciascuna generazione nei confronti del lavoro, creando una cultura aziendale che dimostri attivamente rispetto e inclusione, a partire dal riconoscimento delle diverse esigenze di ciascuna fascia di età. Per RSM la formazione e l'affiancamento costituiscono gli strumenti fondamentali per promuovere la comunicazione e lo scambio reciproco di esperienze tra

le generazioni, stimolando un confronto produttivo e un trasferimento di conoscenze e competenze tale da consentire che le differenze vengano riconosciute e accettate.

3.3. La Diversità nelle Abilità

Intendendo per “disabilità” qualunque situazione di disagio psico-fisico, tale da determinare rischi di esclusione, RSM si impegna a implementare misure concrete per favorire un ambiente di lavoro che promuova l’accessibilità e ad adottare pratiche mirate alla socializzazione, all’integrazione e al benessere della persona. RSM sostiene, inoltre, la necessità di valorizzare ogni individuo nella sua specificità e di cercare di abbattere ogni tipo di barriera culturale, sensoriale o fisica che limiti diritti imprescindibili, ponendo in essere i cambiamenti necessari al miglioramento delle condizioni di vita delle persone con disabilità. RSM ritiene, infine, necessario spostare l’attenzione dalle disabilità alle abilità, valorizzando le capacità di ogni individuo attraverso azioni formative di arricchimento delle conoscenze e competenze. Infine, RSM si impegna a promuovere un cambio di paradigma culturale per una nuova narrazione della disabilità. L’obiettivo è quello di accogliere i bisogni delle persone in situazioni di disagio, promuoverne l’integrazione e migliorarne la situazione lavorativa sia attraverso strumenti e ausili adeguati sia attraverso programmi e iniziative capaci di includere sempre di più le persone con disabilità nel contesto lavorativo aziendale, riducendo ogni discriminazione anche involontaria. I programmi per la valorizzazione delle diverse abilità sono basati su un alto livello di personalizzazione e sulla costante ricerca di soluzioni (anche tecnologiche) che favoriscano una reale inclusione. Questo processo inizia con un ascolto attivo delle persone coinvolte. Altrettanto rilevante è la realizzazione di interventi formativi per l’intera popolazione aziendale, per migliorare la disponibilità e la capacità di accoglienza delle persone con disabilità o disagi.

3.4. La Diversità nella Cultura

La diversità culturale derivante da origine etnica, nazionalità, idioma, fede religiosa, stato civile, posizione sociale, background professionale, orientamento sessuale e convinzioni personali (anche in riferimento all’appartenenza e alla militanza in partiti politici, sindacati e associazioni), rappresenta un’opportunità di arricchimento personale e fonte di grandi benefici per RSM. In linea con i principi del Codice Etico, RSM considera la valorizzazione delle diversità culturali presenti in azienda uno dei propri obiettivi fondamentali e si impegna a favorire l’integrazione di tutte le culture esistenti, tramite la promozione delle loro peculiarità, in una cultura di gruppo inclusiva e aperta. È pertanto impegno di RSM combattere ogni forma di discriminazione e pregiudizio, fornire a tutte le persone opportunità di crescita professionale e realizzare un ambiente di lavoro che accolga ogni persona, riconoscendone il suo valore e rispettandone le differenze. In un momento storico caratterizzato da forti transizioni (digitale, ecologica ed energetica), la formazione costituisce lo strumento primario per contrastare disuguaglianze professionali ed emarginazione e per questo sono predisposti specifici programmi ricorrenti. Sono inoltre favorite tutte le occasioni di riflessione e confronto attraverso incontri collettivi e focus group sulle specifiche tematiche emergenti.

4. Applicazione e Responsabilità

Le strategie e politiche di valorizzazione della diversità e inclusione si integrano nei principi sanciti dal Codice Etico, nonché nelle Policy stabilite dal network internazionale di RSM, attraverso l'assunzione di impegni e la definizione di obiettivi e target, e il monitoraggio e la rendicontazione trasparente e costante di tali attività. In linea con l'impegno volto ad aumentare il livello di consapevolezza sui temi legati alla diversità e creare un ambiente di lavoro inclusivo, RSM ha costituito una struttura focalizzata alla realizzazione di azioni concrete e al relativo monitoraggio sulle tematiche dell'inclusione delle diversità, sulla conciliazione vita e lavoro e sul benessere delle persone. Tale struttura è inoltre attiva nel raccogliere e valutare proposte e suggerimenti per iniziative su tali tematiche.

L'impegno di tutta l'organizzazione è fondamentale per la costruzione di una cultura aziendale inclusiva e capace di valorizzare le diversità, per questo RSM:

- definisce ed attua politiche aziendali inclusive che coinvolgono tutti i livelli dell'organizzazione;
- adotta politiche di selezione, di assunzione e di accoglienza del personale basate su processi e pratiche neutrali rispetto a tutte le diversità e incentrate sul riconoscimento di caratteristiche personali e competenze professionali in funzione delle esigenze aziendali;
- adotta misure a sostegno della conciliazione dei tempi vita-lavoro e di miglioramento del welfare aziendale;
- rende trasparenti e oggettive le politiche di valutazione, avanzamento di carriera e premialità del personale, con una formazione specifica per evitare pregiudizi in fase valutativa e un'attenzione specifica ai percorsi di sviluppo delle diverse popolazioni aziendali;
- adotta un sistema di monitoraggio che garantisce, in modo oggettivo, la verifica e la rendicontazione annuale dei risultati e dei progressi effettivamente conseguiti nella gestione della diversità;
- comunica i progressi raggiunti in tema di valorizzazione e gestione della diversità e adotta politiche di sensibilizzazione interne ed esterne sul valore delle misure di inclusione adottate.

RSM ritiene fondamentale il ruolo del Management, che deve essere un esempio per i collaboratori ed è responsabile di:

- assicurare che non si verifichino atti di discriminazione;
- individuare ostacoli di carattere culturale, organizzativo o relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adoperarsi per superarli;
- creare un clima aperto all'espressione di tutti;
- sensibilizzare il proprio team al rispetto dei principi contenuti nella presente Politica.

Fondamentale è, inoltre, il ruolo della Funzione Human Resources per assicurare la valorizzazione nel lungo periodo delle diversità a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali di ingresso, valutazione, crescita e sviluppo delle persone, con l'obiettivo di garantire la massima equità ed inclusione.

Nell'attuazione delle politiche di inclusione e valorizzazione delle diversità, per promuovere una cultura organizzativa aperta e collaborativa, in linea con i principi stabiliti dal Codice Etico, nonché con le Policy stabilite dal network internazionale di RSM, è infine fondamentale il ruolo della Comunicazione.

La promozione della cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità per RSM va oltre i confini aziendali e passa anche attraverso momenti di confronto e collaborazione con una pluralità di attori (istituzioni, imprenditori, associazioni, enti educativi). Anche per questo i principi e i valori della presente Politica devono:

- impegnare tutte le risorse di RSM in tutti i rapporti interni ed esterni con gli stakeholder;
- essere rispettati da parte di tutti i fornitori, partner e in generale i soggetti che intrattengono relazioni con RSM.

5. Segnalazioni e Monitoraggio

RSM monitora l'attuazione della presente Politica e promuove l'utilizzo di canali specifici per la segnalazione di eventuali violazioni (o presunte violazioni) al fine di tutelare coloro che effettuano la segnalazione stessa.

Le segnalazioni di eventuali inadempienze della politica e delle procedure possono essere segnalate, in forma anonima, utilizzando la casella di posta elettronica dedicata <https://whistleblowing.rsmrevisione.it>. Nello specifico si fa riferimento alla procedura Whistleblowing di cui al capitolo 7.3 del Codice Etico RSM.

Eventuali comportamenti scorretti (episodi di molestie, violenza e discriminazioni) avvenuti sul luogo di lavoro, potranno essere segnalati anche attraverso specifici canali (Diversity-inclusion@rsmrevisione.it), garantendone la massima riservatezza.

A seconda del tipo di segnalazione vengono attivati le Funzioni aziendali competenti e i Responsabili aziendali, con le strutture coinvolte, al fine di attuare tempestivamente le azioni necessarie per il superamento delle situazioni che hanno determinato la segnalazione.

Il monitoraggio dell'attuazione della presente Politica è effettuato sia attraverso la verifica dell'andamento degli specifici obiettivi in materia, sia attraverso l'esame delle suddette segnalazioni e la verifica delle azioni correttive attuate.

Il Dipendente che pone in essere o tenta di porre in essere un comportamento vietato dalla presente Politica è sottoposto da parte di RSM a procedimento disciplinare, qualora venga comprovato che tale comportamento fosse scorretto.

6. Diffusione e Aggiornamento

La presente Politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione attraverso la intranet aziendale e a tutti gli stakeholder, in ottica di trasparenza e collaborazione tramite il sito.

L'aggiornamento viene curato ogni due anni e costantemente in caso di modifiche normative o regolamentari in materia.