

RSM

Diversity & Inclusion Policy 2024

Aggiornamento Policy luglio 2025

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 promuovere l'inclusione sia fondamentale per creare un ambiente di lavoro in cui ogni individuo possa trovare il proprio spazio ed essere messo nelle migliori condizioni per partecipare attivamente a ogni attività. Un ambiente di lavoro, dunque, che rispecchi i principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali e che rifiuti ogni forma di comportamento discriminatorio, sia individuale che collettivo.

La presente *Diversity & Inclusion Policy* (di seguito, per brevità, "**Policy**"), in linea con i valori del Codice Etico di RSM, ha, quindi, la finalità di formalizzare e cristallizzare i principi in materia di diversità e inclusione cui RSM intende ispirarsi nell'organizzazione delle proprie attività, in linea con 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 Policy si pone quindi gli obiettivi 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, a prescindere dalle caratteristiche personali;
- prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, esplicita o implicita, che possa ostacolare la realizzazione di un ambiente di lavoro avente le caratteristiche di cui al punto che precede
- rafforzare l'impegno di RSM a riconoscere e valorizzare ogni singolo individuo che fa parte della sua organizzazione e a diffondere una cultura inclusiva coerente con tale impegno.

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



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 tutte e tutti. RSM crede infatti nell'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 e ceto sociale, fede religiosa, convinzioni personali, stato civile, esperienza, educazione, abilità cognitive e motorie, condizioni di salute e qualsiasi altra categoria identitaria) quali portatrici di valore aggiunto e innovazione, riconoscendo la dignità e il valore unico di ogni singola persona.

L'obiettivo di RSM è, quindi, quello di costruire una comunità di cui ogni persona possa sentirsi pienamente parte fornendo il proprio contributo personale e unico, nella consapevolezza che il rispetto della diversità è il presupposto fondamentale per una civile e pacifica convivenza.

In coerenza con il Codice Etico, le politiche di diversità e inclusione mirano, in particolare, a:

- prevenire ogni tipo di discriminazione in fase di selezione;
- valorizzare le competenze e i talenti;
- promuovere la managerialità;
- promuovere la formazione, che è alla base di ogni strategia di crescita individuale e collettiva.

L'impegno di RSM per la valorizzazione delle persone e l'inclusione si traduce in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, che garantisca l'accesso ad eque possibilità di crescita professionale, indipendentemente dal ruolo ricoperto nell'organizzazione, e allo stesso tempo consenta di mantenere un corretto equilibrio con la vita privata e i progetti personali.

In linea e coerentemente con le previsioni del Codice Etico, la Policy intende, inoltre, confermare e ribadire l'impegno di RSM, 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 sanciti:

- della Costituzione della Repubblica Italiana;
- della Dichiarazione universale dei Diritti Umani;
- 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 Umani;
- della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.

Coerentemente con quanto previsto dal Codice Etico, i valori che devono guidare 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 cliente e professionista e, al contempo, per garantire l'affidabilità del 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 scevri da pressioni esterne di qualsivoglia natura o da interessi personali;

- Competenza: requisito indispensabile per l'esecuzione di tutte le attività professionali di RSM basato su un alto livello di conoscenze e competenze tecniche;
- Rispetto delle norme: osservanza dei principi tecnici e professionali e dei valori etico-comportamentali;
- Confidenzialità: rispetto del principio di riservatezza e confidenzialità e tutela delle informazioni aziendali e dei dati relativi alle controparti con cui si viene in contatto per ragioni professionali e lavorative.

3. Programmi per la diversità e l'inclusione

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 sui temi della diversità e inclusione si concentra su quattro direttrici principali:

- diversità di genere;
- diversità nelle generazioni;
- diversità nelle abilità;
- diversità nella cultura

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

3.1. La Diversità nel Genere

Attualmente negli organici di RSM il personale maschile è più numeroso di quello femminile, per motivazioni storiche e socioculturali.

RSM si impegna quindi ad attuare politiche finalizzate ad un riequilibrio tra i generi, anzitutto attraverso:

- la definizione di un equo percorso di selezione, basato esclusivamente sulla valutazione delle competenze e dell'adeguatezza tecnica al ruolo;
- l'implementazione di percorsi di formazione e informazione che forniscano opportunità di sviluppo in ogni ambito professionale alle donne, anche attraverso testimonianze di *role model* e la diffusione di casi aziendali e/o extra-aziendali in materia;
- la realizzazione e/o la partecipazione ad eventuali progetti extra-aziendali che incentivino le giovani professioniste a seguire le proprie aspirazioni, con una particolare attenzione allo sviluppo di conoscenze e competenze nelle discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), e in generale in ambiti in cui le donne sono generalmente sottorappresentate o assenti.

RSM inoltre è impegnata in iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli, con azioni finalizzate:

- al superamento di stereotipi e pregiudizi inconsapevoli (c.d. *unconscious bias*);
- alla promozione di politiche e azioni di welfare volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, la tutela della maternità e della genitorialità, la condivisione delle responsabilità familiari e assistenziali;

- alla rimozione di potenziali ostacoli alla parità salariale.

In un'ottica di reale inclusione, RSM riconosce e valorizza i ruoli di cura svolti da ciascuna persona, impegnandosi a:

- garantire congedi parentali paritari e flessibili;
- accompagnare il rientro al lavoro dopo la maternità o paternità con misure di reinserimento personalizzate;
- sostenere, anche tramite strumenti di welfare, coloro che assistono familiari non autosufficienti.

Per garantire la parità tra i generi, RSM ha implementato dei programmi di sviluppo e valorizzazione dei talenti e politiche retributive basate su equità e performance. In particolare:

- al fine di sviluppare managerialità e leadership femminili, RSM promuove specifici percorsi formativi e di *coaching* finalizzati a rafforzare le competenze richieste e a progredire verso il raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità all'interno di strutture complesse;
- RSM si impegna a garantire una rappresentanza equilibrata dei generi tra relatori e relatrici nelle tavole rotonde e negli eventi;
- RSM si impegna a contrastare la violenza di genere in ogni sua forma anche attraverso azioni di sensibilizzazione e l'utilizzo di canali confidenziali per le segnalazioni di comportamenti scorretti;
- come ulteriore azione di sviluppo, RSM considera di allargare lo spettro d'azione iniziando a monitorare generi "non binari".

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, riconoscendo il suo valore e rispettandone le differenze.

3.2. La Diversità nelle Generazioni

RSM considera la convivenza di diverse generazioni all'interno dell'organizzazione un valore perché ciascuna fascia di età porta con sé conoscenze, esperienze e percezioni del lavoro, dei ruoli e delle relazioni che sono uniche.

Facilitare la cooperazione ed integrare con successo le diverse generazioni in ambito professionale può offrire nuovi strumenti e opportunità per affrontare le sfide connesse all'evoluzione della società e del mercato, aprirsi al cambiamento e guidare l'innovazione. RSM si impegna, quindi, a valorizzare i punti di forza e valori con cui ciascuna generazione si approccia al lavoro, con l'obiettivo di creare una cultura aziendale fondata sull'inclusione, a partire dal riconoscimento delle diverse esigenze di ciascuna fascia di età. La formazione e l'affiancamento sono considerati strumenti fondamentali per promuovere la comunicazione e lo scambio reciproco di esperienze, competenze e conoscenze tra le generazioni, stimolando un confronto produttivo nel rispetto delle differenze.

3.3. La Diversità nelle Abilità

Facendo propria la definizione contenuta nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, RSM si impegna a contribuire a rimuovere ogni barriera fisica e culturale che possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nella società delle persone con disabilità.

RSM si impegna quindi a:



- implementare misure concrete per favorire un ambiente di lavoro che promuova l'accessibilità; adottare pratiche mirate alla socializzazione, all'integrazione e al benessere della persona;
- valorizzare le capacità di ogni individuo, sia attraverso azioni formative di arricchimento delle conoscenze e competenze sia con la costante ricerca di soluzioni (anche tecnologiche), sempre con un alto livello di personalizzazione;
- promuovere attività culturali e formative per combattere ogni forma di discriminazione e abilismo.

Grazie all'ascolto attivo delle persone coinvolte, RSM si impegna a promuoverne la piena ed effettiva partecipazione alla vita della comunità aziendale.

3.4. La Diversità nella Cultura

Per RSM le diversità culturali – derivanti da origine etnica, nazionalità, idioma, fede religiosa, posizione sociale, background professionale e convinzioni personali (anche in riferimento all'adesione a e/o alla militanza in partiti politici, sindacati e associazioni) – rappresentano un'opportunità di arricchimento. 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 valorizzare e integrare le diverse culture presenti in azienda, rispettandone le peculiarità e promuovendo un ambiente di confronto aperto e inclusivo.

In un periodo storico come quello attuale caratterizzato da forti transizioni (digitale, ecologica ed energetica), con conseguenti forti impatti economici, sociali e culturali, RSM considera la formazione lo strumento primario per contrastare disuguaglianze professionali ed emarginazione, e per questo predispone 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 le politiche di valorizzazione della diversità e dell'inclusione sono integrate nei principi sanciti dal Codice Etico e nelle Policy stabilite dal network internazionale di RSM, attraverso l'assunzione di impegni e la definizione di obiettivi e target, 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 alla creazione di 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 organizzativi;
- adotta politiche di selezione, di assunzione e di accoglienza del personale basate su processi non discriminatori e incentrati 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;



- assicura che tutti i processi HR (reclutamento, selezione, valutazione, promozione, uscita) siano progettati e verificati periodicamente in ottica inclusiva, attraverso: l'adozione di criteri oggettivi e gender-neutral; l'integrazione della prospettiva DE&I nei colloqui di feedback e nei piani di sviluppo individuale.
- **assicura la formazione per la prevenzione dei bias:** attraverso la previsione di una formazione strutturata dei valutatori, con l'obiettivo di prevenire gli *unconscious bias* e favorire una cultura organizzativa equa e consapevole.
- 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 tutte e tutti;
- sensibilizzare il proprio team al rispetto dei principi contenuti nella presente Policy.

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

La formazione rappresenta un pilastro essenziale delle politiche D&I. Per questo, RSM promuove corsi obbligatori e ricorrenti sui temi della diversità, equità, inclusione e prevenzione delle discriminazioni, con contenuti calibrati in funzione del ruolo e delle responsabilità. A tal riguardo, è prevista la tracciabilità delle partecipazioni e una valutazione periodica dell'efficacia dei programmi formativi.

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, imprese, associazioni, enti educativi). Anche per questo i principi e i valori della presente Policy devono:

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

In coerenza con i valori espressi nella presente Policy, RSM adotta un piano di comunicazione interna ed esterna che promuove la cultura dell'inclusione, attraverso:



- campagne periodiche su tematiche D&I;
- valorizzazione di role model interni;
- diffusione di contenuti tramite newsletter, eventi, video e momenti di confronto;
- attenzione all'utilizzo di un linguaggio rispettoso, non stereotipato e gender-fair in ogni documento e canale aziendale.

4.1 Comitato Guida per la Parità di Genere

RSM ha istituito un Comitato Guida per la Parità di Genere, composto da rappresentanti della Direzione, della Funzione HR, della Funzione Compliance e della Formazione.

Il Comitato ha il compito di:

- monitorare l'attuazione della presente Policy e delle misure connesse;
- definire e aggiornare gli obiettivi annuali in materia di parità e inclusione;
- raccogliere segnalazioni, suggerimenti e analisi interne di contesto;
- promuovere momenti di sensibilizzazione e coinvolgimento trasversale;
- interagire con il network internazionale per lo scambio di buone pratiche.

Il Comitato si riunisce almeno trimestralmente e presenta un report annuale sintetico alla Direzione Generale.

5. Segnalazioni e Monitoraggio

RSM monitora l'attuazione della presente Policy e promuove l'utilizzo di canali specifici per la segnalazione di eventuali violazioni, garantendo la protezione di chi segnala.

Eventuali violazioni della Policy 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), con la garanzia di massima riservatezza per il segnalante.

Le Funzioni aziendali competenti attivano tempestivamente le azioni necessarie per il superamento delle situazioni che hanno determinato la segnalazione.

Il monitoraggio dell'attuazione della presente Policy 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/la Dipendente che pone in essere o tenta di porre in essere comportamenti vietati dalla presente Policy e/o comunque non in linea con i principi dalla stessa delineati è sottoposto da parte di RSM a procedimento disciplinare, qualora venga comprovata la scorrettezza di tale comportamento.

Di seguito, un elenco esemplificativo di comportamenti da ritenersi non in linea con la presente Policy e, quindi, vietati in RSM:

- Qualsiasi atto o parola a sfondo sessuale non richiesto (es. battute, commenti, avance, contatti fisici);
- diffusione di materiale sessualmente esplicito o offensivo (anche via e-mail, chat, Teams, ecc.);
- atti di mobbing, isolamento, denigrazione, umiliazioni ripetute a danno di un collega o collaboratore;

- abuso di posizione per ottenere favori personali o sessuali;
- qualsiasi condotta che possa creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
- trattamento differenziato ingiustificato in base a: **genere, età, etnia, orientamento sessuale, disabilità, religione, identità di genere, opinioni politiche, stato civile o maternità/paternità**;
- esclusione o limitazione dell'accesso a progetti, promozioni, benefit o formazione sulla base di uno di questi fattori;
- uso di un linguaggio o comportamento che perpetui stereotipi o pregiudizi;
- minacce, aggressioni, o atteggiamenti intimidatori verso colleghi, fornitori, clienti o tirocinanti;
- gesti violenti, schiaffi, spinte, lancio di oggetti o danni materiali;
- linguaggio offensivo, minacce di ritorsione o vendetta in ambito lavorativo;
- **ritorsioni** contro chi segnala episodi di molestia, discriminazione o violenza;
- **omertà o complicità attiva/passiva**, in particolare da parte di manager o team leader;
- **utilizzo inappropriato dei canali digitali aziendali** per esprimere opinioni offensive o non inclusive (intranet, chat, social interni);
- **incoraggiamento, tolleranza o minimizzazione** di atti contrari alle policy etiche.

Per garantire l'efficacia delle azioni intraprese, RSM definisce e monitora annualmente specifici KPI relativi alla parità di genere e all'inclusione, tra cui:

- % di donne in posizione di responsabilità;
- gender pay gap medio;
- tasso di turnover disaggregato per genere e seniority;
- % di partecipazione a programmi formativi inclusivi;
- numero e tipologia di segnalazioni per comportamenti discriminatori.

I risultati sono oggetto di verifica interna e vengono riportati, ove previsto, nel Bilancio di sostenibilità o in documenti di rendicontazione sociale.

6. Diffusione e Aggiornamento

La presente Policy è comunicata e viene diffusa all'interno dell'organizzazione attraverso la *intranet* aziendale e, per tutti gli altri *stakeholder*, in un'ottica di trasparenza e collaborazione, tramite pubblicazione sul sito web aziendale. L'aggiornamento della Policy avviene con cadenza almeno biennale e, in ogni caso, in occasione di modifiche normative o regolamentari in materia. RSM promuove inoltre attività periodiche di ascolto attivo (es. survey, interviste, focus group) per raccogliere percezioni, esperienze e bisogni delle persone sul clima aziendale e sull'efficacia delle azioni D&I. I risultati alimentano cicli di miglioramento continuo e integrazione delle politiche.

