

ALLEGATO B

POLITICA DIRITTI UMANI E DEL LAVORO



Approvata dal Consiglio di Amministrazione il 25/02/2021
e successivamente aggiornata in data 29/01/2026

SOMMARIO

1.	INTRODUZIONE	2
1.1.	PREMESSA	2
2.	VISIONE STRATEGICA ED OBIETTIVI	2
3.	ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO	4

1. INTRODUZIONE

1.1. PREMESSA

“Tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti [...] senza distinzione alcuna, per ragioni di razza, colore, sesso, lingua, religione, opinione politica o di altro genere, di origine nazionale o sociale, di ricchezza, di nascita o di altra condizione”¹.

Il secolo scorso è stato caratterizzato da enormi progressi in materia di tutela dei diritti umani e del lavoro, per effetto della progressiva introduzione di misure di protezione riconosciute a livello internazionale.

Le solide barriere dettate dalle discriminazioni - di età, genere, razza, credo ed orientamento sessuale - sono state progressivamente abbattute ed anche i gruppi storicamente più deboli hanno acquisito libertà e diritti un tempo negati.

Tuttavia, nel corso degli ultimi decenni, questa tendenza progressista ha subito un repentino arresto e, fra i dati più preoccupanti, si è registrata un'evoluzione frustrantemente lenta degli indicatori di divario di genere, soprattutto con riferimento alla percentuale di rappresentanza di donne nei board dirigenziali².

In qualità di investitore istituzionale, il Fondo riconosce il proprio ruolo strategico e si impegna a promuovere l'allineamento dei propri investimenti ai quadri regolamentari ed alle best practice di mercato inerenti al pieno rispetto dei Diritti Umani e del Lavoro.

2. VISIONE STRATEGICA ED OBIETTIVI

In qualità di operatore del sistema economico, il Fondo promuove il rispetto dei fondamentali diritti umani e del lavoro in tutte le sue sfere di influenza e si impegna a garantire un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione, molestia, intimidazione o mobbing, nella convinzione che la cooperazione tra persone portatrici di competenze, prospettive ed esperienze differenti sia un elemento fondamentale per assicurare la crescita aziendale e l'innovazione.

Al contempo, il Fondo incoraggia gli Asset Manager ad adottare politiche e procedure volte ad evitare qualsiasi tipo di coinvolgimento - diretto o indiretto - in attività le cui catene del valore siano fonte, anche solo potenziale, di violazione dei diritti umani e del lavoro.

Il best effort del Fondo sarà improntato ad orientare l'operato delle controparti finanziarie verso la verifica delle società investite in relazione ai seguenti aspetti:

- **adozione di un codice di condotta per i fornitori** che rifletta standard internazionali, come ad esempio l'ILO core labour standard. Il codice dovrebbe applicarsi ai fornitori diretti, nonché ai subfornitori;

¹ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, 1948.

² Achieving gender equality at work, International Labour Conference 111th Session, ILO, 2023.

- **mappatura delle catene di approvvigionamento** per area geografica, prodotto e valutazione del rischio;
- **implementazione di un sistema di valutazione della prestazione lavorativa dei fornitori**, prevedendo meccanismi di incentivazione attraverso contratti pluriennali;
- **monitoraggio delle prestazioni di lavoro dei fornitori diretti e dei subfornitori** ai fini della rendicontazione dei risultati e dell'avvio di piani d'azione correttivi per i fornitori non conformi;
- **collaborazione con parti interessate esterne**, come sindacati, organizzazioni della società civile ed esperti di diritti umani;
- **rendicontazione periodica sui processi di gestione e sulle performance** rispetto agli obiettivi misurabili in ciascuna delle aree sopra indicate.

Al fine di garantire l'allineamento ai Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e alle linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali, il Fondo intende perseguire in tutte le sue sfere di influenza i seguenti obiettivi sociali:

- promuovere l'occupazione, soprattutto giovanile;
- garantire una gestione ottimale dell'attività lavorativa e delle relazioni sindacali;
- promuovere i sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- garantire il benessere dei lavoratori, tramite programmi di formazione e di sviluppo professionale;
- garantire la diversità negli organi di Governance e tra i dipendenti, nonché un giusto equilibrio in termini retributivi;
- eliminare ogni forma di lavoro minorile e forzato;
- promuovere la salubrità dei prodotti finali resi ai clienti, preservando la salute e la sicurezza degli stessi.

Il Fondo si impegnerà, altresì, a dialogare con l'Advisor al fine di assicurare che gli obiettivi sociali prefissati siano in linea con il profilo di rischio-rendimento di ciascun comparto.

3. ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO

Al fine di assicurare il rispetto dei principi sopracitati, il Fondo ha implementato un sistema di monitoraggio del portafoglio sulla base degli indicatori dei Principali Effetti Negativi (Principal Adverse Impact, PAI), di cui alla Tabella 1 e alla Tabella 3 dell'Allegato 1 al Regolamento SFDR e, nello specifico:

TABELLA 1 Allegato 1, Regolamento SFDR		
<i>Indicatori applicabili agli investimenti nelle imprese beneficiarie degli investimenti</i>		
Indicatore degli effetti negativi sulla sostenibilità		Metrica
Indicatori in materia di problematiche sociali e concernenti il personale	Violazioni dei principi del Global Compact delle Nazioni Unite e delle linee guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) destinate alle imprese multinazionali	Quota di investimenti nelle imprese beneficiarie degli investimenti che sono state coinvolte in violazioni dei principi del Global Compact delle Nazioni Unite o delle linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali
	Mancanza di procedure e di meccanismi di conformità per monitorare la conformità ai principi del Global Compact delle Nazioni Unite e alle linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali	Quota di investimenti nelle imprese beneficiarie degli investimenti che non dispongono di politiche per monitorare la conformità ai principi del Global Compact delle Nazioni Unite o alle linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali, o ancora di meccanismi di trattamento dei reclami/delle denunce di violazioni dei principi del Global Compact delle Nazioni Unite o delle linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali.
	Divario retributivo di genere non corretto	MEDIA del divario retributivo di genere non corretto nelle imprese beneficiarie degli investimenti
	Diversità di genere nel consiglio	Rapporto medio donne/uomini tra i membri del consiglio delle imprese beneficiarie degli investimenti, espresso in percentuale di tutti i membri del consiglio
	Esposizione ad armi controverse (mine antiuomo, munizioni a grappolo, armi chimiche e armi biologiche)	Quota di investimenti nelle imprese beneficiarie di investimenti coinvolte nella fabbricazione o nella vendita di armi controverse
<i>Indicatori applicabili agli investimenti in emittenti sovrani e organizzazioni sovranazionali</i>		
Indicatore degli effetti negativi sulla sostenibilità		Metrica
Sociale	Paesi che beneficiano degli investimenti soggetti a violazioni sociali	Numero di paesi che beneficiano degli investimenti e sono soggetti a violazioni sociali (numero assoluto e numero relativo divisi per tutti i paesi che beneficiano degli investimenti), ai sensi dei trattati e delle convenzioni internazionali, dei principi delle Nazioni Unite e, se del caso, della normativa nazionale.

TABELLA 3
Allegato 1, Regolamento SFDR

Indicatori supplementari in materia di problematiche sociali e concernenti il personale, il rispetto dei diritti umani e le questioni relative alla lotta alla corruzione attiva e passiva

Effetto negativo sulla sostenibilità	Effetto negativo sui fattori di sostenibilità (qualitativo o quantitativo)	Metrica
Indicatori in materia di problematiche sociali e concernenti il personale	Eccesso di divario retributivo a favore dell'amministratore delegato	Rapporto medio, all'interno delle imprese beneficiarie degli investimenti, tra la retribuzione annua totale della persona che percepisce la retribuzione più elevata e la retribuzione annua mediana totale di tutti i dipendenti (esclusa la persona che percepisce la retribuzione più elevata)
Diritti umani	Assenza di una politica in materia di diritti umani	Quota di investimenti in soggetti che non adottano una politica in materia di diritti umani