



DIVERSITY & INCLUSION POLICY



Contents

1. D&I Vision: la nostra visione.....	3
2. Cosa vuol dire per Technogym <i>Diversity&Inclusion</i>	4
3. Lo scopo della Diversity&Inclusion Policy	4
4. Attori coinvolti.....	6
4.1 Il ruolo del Leadership team.....	6
4.2 L'approccio Cross-functional	7
4.3 Il ruolo delle Risorse Umane.....	7
5. Monitoraggio e reporting	11
6. Diversity&Inclusion Governance	11
7. Distribuzione.....	12



1. D&I Vision: la nostra visione

Vogliamo costruire un'azienda globale che sia intrinsecamente diversa, equa e inclusiva.

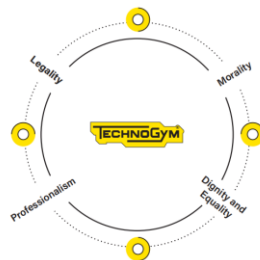
Crediamo nel rispetto dei diritti delle persone, nell'innovazione guidata dalla diversità, dall'inclusione e nel ruolo sociale che abbiamo in qualità di datore di lavoro.

L'*Inclusione* è una visione che realizziamo in modo deliberato nel Gruppo attraverso il contributo di tutti in azienda. Per Technogym, il significato di Wellness va ben oltre il pieno rispetto delle leggi vigenti in materia di tutela dell'ambiente, protezione sociale e salute, sicurezza sul lavoro. Significa contribuire in modo concreto e attivo al miglioramento dell'azienda in tutte le sue forme: il rispetto della persona, della diversità e delle pari opportunità, la tutela del lavoro, il benessere dei dipendenti e lo sviluppo sociale dell'ambiente in cui lavoriamo.

Come si legge nella nostra politica di Sostenibilità, il Gruppo opera secondo principi di legalità, onestà, moralità, dignità, uguaglianza e professionalità, nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, svolgendo la propria attività con professionalità. Technogym opera nel massimo rispetto e nell'osservanza del valore della persona e dei diritti umani e dei lavoratori come sancito da convenzioni e dichiarazioni nazionali e internazionali, tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite (ONU) e la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui diritti fondamentali e di principio nel lavoro.

Technogym e i propri Partner considerano i propri dipendenti fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e si assicurano che vi siano le condizioni affinché ogni persona possa esprimere il meglio di sé.

L'azienda promuove il rispetto sul posto di lavoro, contrastando ogni forma di discriminazione e garantendo il rispetto dei diritti umani fondamentali. Technogym incentiva inoltre il coinvolgimento e la partecipazione dei dipendenti e dei partner, anche attraverso il dialogo sociale, garantendo la libertà di aggregazione.



2. Cosa vuol dire per Technogym *Diversity&Inclusion*

Per Technogym, il significato di Diversità ed Inclusione consiste nell'emancipare le persone rispettando e apprezzando ciò che le rende diverse, in termini di:

- genere
- razza (compresa la nazionalità e l'origine etnica)
- età
- disabilità
- religione
- orientamento sessuale

Il rispetto e la diversità fanno parte dei valori aziendali fondamentali per la nostra azienda, il che significa che Technogym e i suoi dipendenti ascoltano prima di formare un'opinione, giudicano i comportamenti e non gli individui.

3. Lo scopo della *Diversity&Inclusion Policy*

Nella nostra organizzazione ci impegniamo a tenere la diversità e l'inclusione in primo piano in ogni aspetto del nostro day by day.

Adottiamo un approccio proattivo e deliberato alla diversità e all'inclusione, andando oltre la mera "conservazione" della diversità, per lavorare continuamente al superamento dei nostri pregiudizi, migliorando il nostro agire in ogni interazione, sistema e processo, per orientare il nostro comportamento ad un impatto positivo sulle persone, sugli stakeholder e sull'intera comunità.



Ci impegniamo ad eliminare qualsiasi forma di pregiudizio diretto o indiretto, ampliando la nostra diversità in termini di background, prospettive, esperienze, identità e punti di vista, per creare uno spazio di lavoro inclusivo in cui le persone si sentano, senza alcun limite, autorizzate e sicure di essere autentiche, eliminando le barriere e favorendo la partecipazione in un ambiente creativo e performante.

In linea con quanto previsto dal Codice Etico, Technogym è costantemente orientata al rispetto della diversità e delle pari opportunità e alla prevenzione di ogni tipo di discriminazione, operando in un contesto privo di discriminazioni razziali, culturali, ideologiche, sessuali, fisiche, morali, religiose o di qualsiasi altra natura, offrendo pari opportunità e parità di condizioni, riconoscendo il valore della diversità e dell'inclusione, come aspetti fondamentali della propria attività aziendale. In tutte le fasi del rapporto di lavoro il Gruppo pone continua attenzione al rispetto della diversità e delle pari opportunità e alla prevenzione di ogni tipo di discriminazione. Il Codice Etico specifica, inoltre, che in nessun caso è consentito utilizzare i beni aziendali e, in particolare, le risorse informatiche e di rete per commettere o indurre alla commissione di reati o comunque all'odio razziale, all'esaltazione della violenza o alla violazione di diritti umani.

Technogym persegue attivamente l'uguaglianza fin dal principio in fase di assunzione, promuovendo tutti i dipendenti meritevoli, valorizzando i talenti, cercando di ridurre i divari retributivi e i pregiudizi inconsci, al fine di favorire un ambiente basato sulle pari opportunità.

Ci impegniamo ad avere un'alta percentuale di donne a tutti i livelli dell'organizzazione, uno staff multiculturale con background eterogenei e cerchiamo di migliorarci costantemente. Puntiamo a promuovere programmi per lo sviluppo delle skills di leadership, favorendo il dialogo tra generazioni, culture e background diversi.

Rimuovere le barriere culturali sul posto di lavoro combattendo la violenza di genere o razziale e valorizzare i talenti femminili e quelli provenienti da gruppi sottorappresentati, garantendo politiche retributive e di crescita basate sull'equità e sui risultati, è l'obiettivo primario che Technogym si è prefissato di raggiungere a pieno per il 2025.



4. Attori coinvolti

Pur praticando un approccio olistico per quanto riguarda l'attuazione della politica D&I in tutta l'azienda, abbiamo fissato alcuni obiettivi a breve, medio e lungo termine al fine di evidenziare le sfide principali.

Technogym si concentra costantemente, in ogni attività aziendale, sul rispetto della diversità, delle pari opportunità e sulla prevenzione di qualsiasi fonte di pregiudizio e discriminazione. La diversità è infatti un valore che deve essere costantemente tutelato e incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze individuali. La valorizzazione della diversità è uno dei fondamenti essenziali della sostenibilità a lungo termine dell'azienda. Pertanto, in Technogym abbracciamo la diversità in tutte le sue dimensioni, per garantire un ambiente di lavoro migliore per i nostri dipendenti e clienti, per stimolare la nostra creatività e migliorare i risultati aziendali, partendo dal Top management, continuando con il Team HR, attraverso tutta la popolazione Technogym World Wide.

4.1 Il ruolo del Leadership team

Il nostro Gruppo è impegnato sul fronte della diversity & inclusion a tutti i livelli, a partire dal leadership team e dal management, come parte significativa della nostra cultura aziendale.

Il ruolo del Top Management è quello di sostenere ed evidenziare i temi della diversità e dell'inclusione con i dipendenti, incoraggiandoli ad apprendere e a migliorarsi. I manager hanno l'obiettivo di monitorare ed analizzare le situazioni apparentemente critiche per poi supportare il team creando obiettivi di promozione e di inclusione della diversità.

I Manager sono i primi che traducono e comprendono appieno la Technogym Vision, focalizzandosi fin da principio in fase di hiring al fine di costruire sempre più un Team diversificato.



4.2 L'approccio Cross-functional

Guidare la diversità e l'inclusione è una responsabilità sentita e condivisa da tutta l'azienda, in cui è richiesto il contributo di ogni dipendente, manager e funzione aziendale.

Come precedentemente detto, Technogym promuove stili manageriali inclusivi, consapevolezza e sensibilità nei confronti della diversità a tutti i livelli dell'organizzazione, non solo del Management, con un sistema di regole e comportamenti, che promuovono il rispetto e la fiducia.

Per garantire la massima applicazione ed efficacia delle nostre iniziative di D&I, puntiamo a creare un gruppo di lavoro trasversale per la diversità e l'inclusione che si faccia promotore, sostenga e comunichi la D&I policy in tutta l'azienda, supportando e aiutando le varie funzioni aziendali nell'implementazione delle linee guida di D&I e fornendo al contempo feedback continuo per il miglioramento della presente politica.

4.3 Il ruolo delle Risorse Umane

La funzione Risorse Umane svolge un ruolo fondamentale nel garantire la diversità a tutti i livelli aiutando l'intera organizzazione e cultura aziendale a migliorarsi omogeneamente nel lungo periodo.

In considerazione del forte impatto delle funzioni sui processi di valorizzazione della diversità, il dipartimento Risorse Umane è chiamato ad agire come attivatore e promotore del cambiamento culturale e organizzativo, in stretto collegamento con le altre funzioni di staff e di business.

In particolare, le Risorse Umane hanno l'obiettivo di:

- Definire una strategia di selezione che tenga conto dei principi di diversità e inclusione, garantendo l'individuazione dei migliori talenti nel mercato esterno ed interno, nel rispetto del principio delle pari opportunità;
- Garantire pari opportunità di sviluppo e crescita professionale, secondo principi meritocratici;
- Definire un piano d'azione per prevenire problematiche di gender pay gap;



- Favorire e diffondere una cultura dell'inclusione e della diversità attraverso piani di formazione dedicati;
- Incoraggiare programmi di globalizzazione e mobilità internazionale per promuovere la consapevolezza interculturale.

Il quadro di riferimento per la diversità e l'inclusione si basa su tre pilastri organizzativi guidati dal dipartimento HR: Compensation & Organization, Talent Acquisition, Training & Development.

4.3.1 Compensation & Organization

Le nostre decisioni in materia di compensation sono guidate dall'intento di fornire una retribuzione e benefits competitivi di valore che supportino il benessere fisico, finanziario e mentale dei nostri colleghi. In quest'ottica, Technogym si impegna a raggiungere i seguenti obiettivi:

- garantire l'equità di genere nei pacchetti retributivi: uomini e donne che svolgono lo stesso lavoro (o lavori diversi di peso organizzativo comparabile) devono essere pagati allo stesso modo. Technogym intende rispettare questo impegno nei processi di assunzione, promozione e revisione degli stipendi;
- ridurre il "Gender Pay Gap": le condizioni retributive devono essere valutate in modo non discriminatorio, valorizzando le competenze, le responsabilità e le condizioni di lavoro in ogni mansione senza mai prendere in considerazione elementi riconducibili al genere; in quanto azienda ci proponiamo di monitorare l'analisi del gender pay gap e di agire per ridurlo, rendendolo una delle priorità del processo di salary review e del processo di recruiting;
- aumentare la percentuale di donne nei comitati gestionali aziendali: Technogym mira a fornire a tutto il personale un accesso paritario al percorso di carriera e alle Job Rotation;



4.3.2 Talent Acquisition

All'interno delle risorse umane, il team di Talent Acquisition svolge un ruolo fondamentale nell'attrarre, coinvolgere e assumere talenti eterogenei. Il team Talent Acquisition Team è il responsabile nel garantire che tutti i candidati siano trattati in modo equo e paritario. In quest'ottica, Technogym si impegna a raggiungere i seguenti obiettivi:

- monitoraggio del rapporto di genere in sede di assunzione: in Technogym siamo consapevolmente inclusivi in tutte le fasi dei nostri processi interni, partendo dalla fase di hiring. Questo impegno viene monitorato regolarmente e supportato dai dati che mostrano risultati superiori al settore per quanto riguarda il rapporto di genere;
- mappatura della diversità di genere: in Technogym crediamo che tutti debbano ricevere un trattamento equo e avere pari opportunità, indipendentemente dall'orientamento sessuale, dall'identità di genere.
- Technogym come datore di lavoro di pari opportunità: offrendo un trattamento equo a tutte le persone, indipendentemente da età, sesso, razza, religione o credo, Technogym soddisfa tutti i requisiti di pari opportunità di impiego (EEO), sia per l'assunzione che durante tutto il ciclo di vita in qualità di collaboratore;
- Technogym privilegia la diversità in tutte le funzioni aziendali, cerca di colmare questo divario dando priorità e valorizzando la diversità durante il processo di assunzione;
- progetto di transnazionalizzazione: l'obiettivo è organizzare programmi di formazione e mobilità internazionale per i dipendenti stranieri e formarli rendendo l'azienda più competitiva per affrontare al meglio le sfide del mercato globale.
- aumentare la rappresentanza della disabilità: nel rispetto degli obblighi normativi, aumentando l'inserimento di persone con disabilità attraverso l'assunzione diretta, tramite convenzioni con enti locali e cooperative sociali.



4.3.3 Training & Development

La funzione "Formazione e Sviluppo" ha un ruolo strategico per costruire e rafforzare la cultura della diversità e dell'inclusione all'interno della azienda. Attraverso la formazione dei dipendenti, promuoviamo la cultura aziendale, colmiamo il divario di competenze, aumentiamo la fidelizzazione dei dipendenti. Per elevare la diversità all'interno dell'azienda, Technogym propone diversi progetti e programmi di sviluppo e potenziamento. Questi includono:

- attività di sensibilizzazione culturale interna: attraverso la promozione di una visione interculturale e un confronto a più livelli. Technogym incoraggia internamente la diversità culturale per favorire la "contaminazione interculturale", sostenere l'innovazione, accelerare la crescita, attraverso momenti di condivisione della Vision in tutte le nostre filiali;
- programmi di formazione sulla leadership femminile: Technogym intende avviare programmi di formazione per promuovere lo sviluppo e l'affermazione del talento femminile, rafforzare la presenza delle donne soprattutto in ruoli manageriali e garantire l'equilibrio di genere nell'ambiente di lavoro;
- pianificazione dei piani di Succession: Technogym incoraggia la diversità di genere durante il processo annuale del setting dei piani di Succession;
- valutazione della Performance: è processo equo e trasparente, che riconosce i valori di Technogym definendo e valutando le prestazioni sulla base di obiettivi specifici e comportamenti, utilizzando più fonti di feedback per ridurre i pregiudizi;
- programmi di mentoring interculturale: al fine di ampliare le prospettive e ridurre i pregiudizi inconsci in termini di discriminazione di razza, etnia e nazionalità;
- programmi di mentoring per supportare i dipendenti senior nei progressi tecnologici;
- formazione continua sull'inclusione consapevole per tutto il team: portare alla luce i pregiudizi dei team e insegnare come comunicare in modo inclusivo;
- sessione di formazione specifica per tutti i dipendenti sin termini di D&I.



5. Monitoraggio e reporting

Monitoriamo periodicamente l'applicazione continua della nostra politica di D&I e valutiamo i risultati delle nostre attività attraverso KPI dedicati, strumenti e attività di valutazione del rischio, supportati da un sistema sanzionatorio in caso di comportamenti scorretti.

La nostra politica di D&I è integrata nella nostra politica di ESG (resa visibile e trasparente nei documenti aziendali pubblici) e le sue iniziative e i suoi obiettivi sono rivisti almeno annualmente tenendo conto dei risultati interni e delle tendenze esterne a livello internazionale.

Alcuni dei KPI che monitoriamo costantemente sono:

- % gruppi sottorappresentati nella forza lavoro
- % di donne in ruoli manageriali
- % di donne e di gruppi sottorappresentati tra i nuovi assunti
- Gap retributivo uomo-donna
- Incremento salariale medio annuo delle donne rispetto agli uomini a parità di ruolo
- Numero di eventi di discriminazione o di comportamenti scorretti segnalati ogni anno
- ESI: Risultati dell'indice di soddisfazione dei dipendenti in relazione ai valori aziendali "Rispetto e diversità"
- Aumento Job Promotion femminile
- Risultati delle interviste in uscita relativamente alle motivazioni di dimissioni
- Numero di stranieri in Technogym
- Numero di diversamente abili in Technogym

6. Diversity&Inclusion Governance

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazioni e del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità, monitora l'applicazione della presente Diversity and Inclusion Policy anche sulla base dei pertinenti cambiamenti della legge e dei codici di autoregolamentazione e tenuto conto delle specificità della Società e del Gruppo, adottando i



provvedimenti e le decisioni ritenute più opportune, ivi inclusi eventuali interventi di modifica e/o integrazione della Politica stessa.

Technogym si impegna a migliorare continuamente la propria Diversity & Inclusion Policy e ad implementare procedure, regole e istruzioni volte a garantire che gli impegni assunti siano applicati in tutta l'organizzazione e nel mercato di riferimento, nell'ambito di un processo di collaborazione continua con tutti gli stakeholder.

7. Distribuzione

La politica D&I viene comunicata a tutti i dipendenti anche attraverso sessioni di formazione specifiche e resa disponibile sul nostro sito web per tutti i nostri stakeholder, come parte della nostra cultura e di un insieme di principi che vogliamo promuovere sia internamente che esternamente alla nostra azienda, essendo parte integrante del nostro concetto di Benessere.