



FERRARI N.V.

DIVERSITÀ E INCLUSIONE

PRACTICE



## 1. OBIETTIVI E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Practice su Diversità e Inclusione (di seguito, **Practice**) di Ferrari N.V. (**Società** o **Ferrari**) è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione della Società (**CdA**) il 14 settembre 2023 ed è applicabile al **Gruppo Ferrari** (ovvero Ferrari N.V., Ferrari S.p.A. e le rispettive branch, subsidiary e joint-venture controllate), ai sensi della normativa locale.

Secondo la definizione del Codice Olandese di Corporate Governance, la **Diversità** si riferisce a tutti gli aspetti e caratteristiche personali in cui le persone possono differire, compresi sesso e identità di genere, età, etnia, nazionalità, disabilità professionali e orientamento sessuale. L'**Inclusione**, invece, riguarda la capacità dell'organizzazione di creare una cultura in cui ciascun dipendente si senta valorizzato e rispettato, garantendo pari opportunità ai dipendenti indipendentemente dalla loro identità.

Il Gruppo Ferrari (di seguito anche "Gruppo" o "Ferrari") promuove la **valorizzazione delle risorse umane** e favorisce la **diffusione di una cultura aziendale basata sull'Inclusione e sul rispetto reciproco**, nella convinzione che la Diversità rappresenti una fonte di creatività, arricchimento e innovazione. Nello svolgimento delle proprie attività, il Gruppo adotta un approccio volto a **garantire pari opportunità** a tutti i livelli dell'organizzazione e a **rifiutare qualsiasi forma di discriminazione**.

La presente Practice ha lo scopo di **identificare i principi di Diversità e Inclusione** che il Gruppo intende garantire e implementare con riferimento a:

- l'intera popolazione dei dipendenti e
- il CdA.

La presente Practice è stata sviluppata con l'obiettivo di **consolidare quanto definito** nel Codice di Condotta di Gruppo, nella Practice Diritti Umani e nella Diversity Policy del CdA: per una comprensione e un'applicazione complete dell'impegno della nostra organizzazione verso la Diversità e l'Inclusione, la presente Practice deve essere letta unitamente a tali altri documenti e agli ulteriori obiettivi fissati di volta in volta dalla Società.

In caso di dubbi sulle disposizioni della presente Practice, è possibile rivolgersi alla **Direzione Group Compliance** (sia personalmente, sia tramite e-mail all'indirizzo [GroupCompliance@ferrari.com](mailto:GroupCompliance@ferrari.com)), la quale è responsabile della redazione e dell'aggiornamento della presente Practice e fornisce assistenza nelle attività di sensibilizzazione e formazione.

Le questioni relative a Diversità e Inclusione sono trattate in un comitato dedicato, il **Diversity and Inclusion Committee** (presieduto dal Direttore Risorse Umane e dal Chief



Compliance Officer). Per maggiori dettagli sulle responsabilità di tale Comitato, si veda la sezione seguente.

## 2. RESPONSABILITÀ

Tramite il **Ferrari Leadership Team (FLT)**, Ferrari promuove la diffusione di una cultura inclusiva all'interno del Gruppo. In effetti, esso è responsabile di quanto segue:

- aderire alla presente Practice e portarla all'attenzione dei dipendenti;
- sostenere la Diversità e l'Inclusione in modo che tutti i colleghi si sentano valorizzati, coinvolti e rispettati;
- promuovere la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e libero da qualsiasi tipo di discriminazione;
- garantire che tutti siano a conoscenza della presente Practice e che tutti conoscano le proprie responsabilità;
- garantire che il comportamento dei dipendenti sia coerente con i principi e i valori contenuti nella presente Practice.

Il **Diversity and Inclusion Committee** ha le seguenti responsabilità:

- coordinare lo sviluppo e incrementare programmi specifici interfunzionali sui temi della Diversità e dell'Inclusione;
- supervisionare l'implementazione e l'aggiornamento della presente Practice;
- fornire consulenza e orientamento ai dipendenti e coordinare il monitoraggio dei rischi legati alla Diversità e all'Inclusione e delle azioni intraprese;
- monitorare gli obiettivi fissati di volta in volta dalla Società e il rispettivo raggiungimento;
- fornire al Ferrari Leadership Team tutte le informazioni e gli aggiornamenti rilevanti su specifiche questioni di Diversità e Inclusione, che possono essere presentate anche agli organi sociali e ai comitati di Ferrari, ad esempio il CdA, l'ESG Committee e l'Audit Committee di Ferrari N.V.

I **dipendenti** sono responsabili di quanto segue:

- conoscere la presente Practice e agire conformemente ai principi e ai valori in essa contenuti;
- segnalare comportamenti discriminatori e/o potenzialmente discriminatori, o comunque in violazione della presente Practice;
- porre in atto comportamenti che non possano nuocere in alcun modo agli altri, oltre a promuovere la Diversità e l'Inclusione;
- lavorare in collaborazione con i colleghi per creare un ambiente di lavoro libero da



qualsiasi tipo di discriminazione.

### 3. REDAZIONE DEL DOCUMENTO E RIFERIMENTI UTILIZZATI

La responsabilità di Ferrari di rispettare i principi di Diversità e Inclusione è **insita nell'attività di tutte le Direzioni aziendali** e la presente Practice è stata redatta da un **team interfunzionale** che ha incluso, in particolare, le rappresentanze delle Direzioni Group Compliance, Risorse Umane, Investor Relations & Sustainability e Legal.

Nella redazione della presente Practice e nella definizione dei rispettivi impegni, sono stati presi in considerazione sia il **Codice Olandese di Corporate Governance** (pubblicato l'8 dicembre 2016 e successivamente emendato) sia, più in generale, le **leggi e i regolamenti** dei Paesi in cui Ferrari opera.

Inoltre, sono stati considerati i **documenti interni** e i **principi/linee guida internazionali** seguenti. Nel dettaglio:

Documenti interni in vigore al momento dell'approvazione della presente Practice:

- Codice di Condotta;
- Practice Diritti Umani;
- Diversity Policy del CdA;
- Politica di Remunerazione del CdA;
- Procedura Human Capital Management;
- Relazione Annuale.

Principi/linee guida emanati da organizzazioni internazionali competenti:

- Linee guida su Diversity e Inclusion sul luogo di lavoro (UN Global Compact);
- Principi Guida su Imprese e Diritti Umani (Nazioni Unite);
- Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro e Convenzioni (Organizzazione Internazionale del Lavoro);
- Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile.

### 4. IMPEGNI PER LA DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

Ferrari crede fermamente che la **Diversità sia un valore** da tutelare e incoraggiare con azioni concrete e pervasive in tutti i processi organizzativi e gestionali, attraverso la comprensione, l'Inclusione e la valorizzazione dell'unicità delle persone. Essa crede inoltre che la **Diversità possa arricchire e aprire la via a nuove idee**, moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone di diversa cultura, estrazione sociale e



generazione, diverse abilità, competenze ed esperienze rappresentano un valore distintivo che permette il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e di anticipare le esigenze degli stakeholder del gruppo.

I seguenti **aspetti della Diversità sono stati identificati** quali rilevanti per il Gruppo:

- **Genere**, che si riferisce al sesso di appartenenza del singolo in base ai comportamenti sociali e non, invece, alle differenze biologiche o fisiche. Pertanto, il genere esprime il sesso di appartenenza da un punto di vista culturale piuttosto che biologico. Il genere non si limita a una definizione binaria (ragazza/donna, ragazzo/uomo) e non è un concetto statico.
- **Generazione**, che identifica un gruppo di persone vissute più o meno nella stessa epoca ed esposte agli stessi eventi.
- **Cultura**, che si riferisce all'insieme di conoscenze, valori, credenze, norme e comportamenti condivisi da una comunità e trasmessi da una generazione a quella successiva. La diversità culturale può derivare da un'etnia, da una nazionalità, da un idioma, da una fede religiosa, da uno stato civile, da una posizione sociale, da un percorso professionale, da un orientamento sessuale e da convinzioni personali differenti.
- **Disabilità**, ovvero un qualsiasi stato del corpo o della mente che, alla persona che presenti tale stato, causa difficoltà a svolgere determinate attività (limitazione dell'attività) e a interagire con il mondo circostante (limitazione della partecipazione).

Ferrari si impegna a svolgere attività di sensibilizzazione per contrastare i fenomeni discriminatori e diffondere una cultura inclusiva; a tal proposito, il Diversity and Inclusion Committee fornisce al Ferrari Leadership Team ogni informazione e aggiornamento rilevanti su specifiche tematiche di Diversità e Inclusione (fra cui, a titolo esemplificativo, il supporto alla comunità **LGBTQIA+<sup>1</sup>**).

Allo scopo di **promuovere l'Inclusione e le pari opportunità a tutti i livelli della popolazione corporate**, il Gruppo Ferrari si impegna - attraverso la definizione di una strategia di gestione e sviluppo delle risorse umane, in grado di valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso a pari opportunità di crescita professionale indipendentemente dal ruolo ricoperto nell'organizzazione - a coltivare il valore delle persone affinché tutti si sentano inclusi e possano agire al meglio. A tal fine, il Gruppo ha individuato le seguenti aree di interesse presenti all'interno del processo di Human Capital Management.

---

<sup>1</sup>LGBTQIA+ è un acronimo utilizzato per indicare lesbiche, gay, bisessuali, transgender, queer e, più in generale, tutte le persone che non si sentono pienamente rappresentate dall'etichetta di donna o uomo eterosessuale.



### *A. People Attraction & Acquisition*

#### Reclutamento

Nella convinzione che sia estremamente importante sviluppare un processo di selezione improntato ai principi di Diversità e Inclusione, Ferrari si impegna a **utilizzare canali di assunzione** e attività di sensibilizzazione **diversificati e accessibili** per ampliare il proprio bacino di candidati e fornire un'esperienza di reclutamento positiva.

Ferrari si impegna altresì a sviluppare un processo di assunzione e selezione delle risorse umane basato sul **riconoscimento dei meriti e nel rispetto delle pari opportunità**, adottando criteri di valutazione rigorosi e trasparenti.

### *B. People Empowerment*

#### Formazione

Ferrari ritiene fermamente che la formazione sia un elemento chiave per promuovere il cambiamento culturale in un'ottica di Diversità, equità e Inclusione.

Per questo motivo, Ferrari ha messo a disposizione una **serie di attività formative** volte a **favorire l'uguaglianza di apprendimento**, così come a organizzare **campagne di sensibilizzazione sugli aspetti della Diversità e sulla cultura dell'Inclusione**.

#### Gestione delle Performance e dei Talenti

Ferrari promuove e incoraggia lo sviluppo professionale dei propri dipendenti impegnandosi ad **adottare criteri di valutazione oggettivi, neutrali e inclusivi** che tengano conto della performance, del profilo professionale, del ruolo organizzativo e delle potenzialità, nel rispetto delle peculiarità personali.

### *C. People Rewarding*

#### Review Salariale e Promozione

Il Gruppo si impegna ad adottare politiche, processi e pratiche di remunerazione e incentivazione basate su **equità, imparzialità e trasparenza**.

In Ferrari, la remunerazione avviene in modo competitivo, garantendo **retribuzioni e benefit** uguali o superiori ai requisiti minimi stabiliti dalle leggi e dai regolamenti applicabili, nonché dai contratti collettivi di lavoro, e che siano in linea con le prassi di mercato e coerenti con le competenze, l'anzianità e la performance.



A tale proposito, al momento dell'emissione della presente Practice, Ferrari ha ottenuto la **Certificazione di Parità Salariale**<sup>2</sup> in Italia e in Nord America. Tale riconoscimento conferma il costante impegno di Ferrari per un ambiente di lavoro inclusivo, in cui il primato del merito è garantito per attrarre, fidelizzare e sviluppare i talenti che accelereranno l'innovazione di Ferrari nel futuro.

Inoltre, Ferrari ha adottato una Politica di Remunerazione che determina i compensi per gli Amministratori esecutivi e non esecutivi.

Parimenti, per **promuovere l'Inclusione e le pari opportunità nel CdA**, Ferrari si impegna a:

- garantire un'**equa distribuzione di genere** all'interno delle cariche del CdA;
- garantire un'**equa** distribuzione della **nazionalità** all'interno del CdA;
- garantire una **maggiore differenziazione di età** tra i membri del CdA.

Per maggiori dettagli e informazioni specifiche sugli impegni sopra descritti, si rimanda alla Diversity Policy del CdA appositamente predisposta dal Gruppo e disponibile [qui](#) sul sito web aziendale di Ferrari N.V.: i **target e gli indicatori** per il monitoraggio del raggiungimento degli impegni sopra descritti relativamente al **CdA** sono inclusi nella suddetta **Diversity Policy**.

I **target e gli indicatori di** Diversità e Inclusione relativi alla popolazione dei dipendenti sono invece inclusi in specifici **documenti interni** e sono resi **pubblici** in appositi report, ad esempio la Relazione Annuale Ferrari.

## 5. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

I dipendenti Ferrari **dovranno essere informati sui contenuti della presente Practice**, in modo da essere consapevoli delle potenziali conseguenze in caso di non conformità e da comprendere chiaramente i comportamenti e le azioni da adottare per prevenire eventuali violazioni o comportamenti scorretti.

A tal proposito, la presente Practice sarà **adeguatamente diffusa** da Ferrari sia **internamente**, attraverso la comunicazione sull'intranet aziendale, sia **esternamente**, attraverso la pubblicazione sul sito web aziendale.

Inoltre, sono state rese disponibili **sessioni di formazione e sensibilizzazione** sui principi di Diversità e Inclusione, che saranno ulteriormente sviluppate dalla Direzione Group Compliance con il supporto della Direzione Risorse Umane.

---

<sup>2</sup>La certificazione di Parità Salariale è una dichiarazione rilasciata dalla Fondazione svizzera EQUAL-SALARY che attesta la parità di retribuzione tra uomini e donne con le stesse qualifiche e posizioni all'interno dell'organizzazione.



## 6. MONITORAGGIO, MIGLIORAMENTI E CONTROLLI

Al fine di promuovere la piena efficacia della presente Practice, il **Diversity and Inclusion Committee** ne monitorerà l'implementazione e suggerirà eventuali aggiornamenti del suo contenuto, considerando fattori quali le best practice emergenti e i cambiamenti nelle attività del Gruppo o nel quadro giuridico e normativo applicabile.

La Direzione Internal Audit, con l'assistenza di terze parti qualora necessario, può effettuare **audit e controlli** indipendenti al fine di verificare la corretta applicazione della presente Practice.

## 7. SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING)

Ferrari incoraggia i propri dipendenti, fornitori, clienti, partner e tutti gli stakeholder in generale a **segnalare ogni possibile violazione**, anche potenziale, di leggi, regolamenti, dei Modelli Organizzativi, dei valori e dei principi del Codice o delle Practice e procedure aziendali.

Le segnalazioni possono essere effettuate alla Ethic Helpline dedicata (disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, [cliccando qui](#)), all'e-mail ([wb@ferrari.com](mailto:wb@ferrari.com)) o agli altri canali presenti nella sezione del sito web aziendale di Ferrari dedicata al whistleblowing (per accedere alla pagina e vedere tutti i dettagli, [clicca qui](#)). Tutte le segnalazioni sono gestite da Ferrari in linea con la "Procedura Whistleblowing" che si applica a tutte le società del Gruppo in tutti i Paesi in cui operano, nel rispetto di tutte le normative locali applicabili.

La segnalazione può avvenire **in forma anonima** e il Gruppo Ferrari tratta tutte le segnalazioni in modo confidenziale, al fine di proteggere la **riservatezza** delle informazioni e dei dati in esse contenuti, nonché l'identità dei segnalanti e di chiunque altro sia menzionato o coinvolto nelle segnalazioni. Ferrari vieta inoltre espressamente qualsiasi forma di ritorsione e tutela coloro che effettuano segnalazioni in buona fede in linea con la presente Practice.

## 8. MISURE DISCIPLINARI

Ferrari si impegna a mettere in atto ogni azione ragionevole per prevenire e scoraggiare qualsiasi comportamento in violazione della presente Practice.

In conformità con le disposizioni dei contratti collettivi di lavoro applicabili, il Gruppo Ferrari adotta **misure disciplinari** adeguate nei confronti dei dipendenti il cui comportamento abbia violato o minacciato di violare la presente Practice, fino al licenziamento, nella misura consentita dalle leggi giuslavoristiche applicabili.





Le misure disciplinari da adottare possono variare di caso in caso, in funzione – *inter alia* - di elementi quali la gravità e la durata dell'infrazione. In ogni caso, tali misure saranno applicate nei confronti di chiunque ponga in essere condotte o comportamenti contrari alla presente Practice, **indipendentemente dal ruolo** ricoperto all'interno del Gruppo Ferrari.