Janus Henderson
INVESTORS

DIVERSITA' & INCLUSIONE

INSIDE

Scopri come in Janus Henderson valorizziamo e sosteniamo la diversità e l'inclusione

Per saperne di più e inoltrare la tua candidatura visita janushenderson.com/careers

JANUS HENDERSON HA SEMPRE CREDUTO CHE LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE SIANO FONDAMENTALI PER AVERE UN SUCCESSO DURATURO.

In quanto gestori di patrimonio attivi globali, la nostra mission è aiutare i clienti a realizzare i loro obiettivi finanziari a lungo termine. Valorizzando la diversità dei nostri dipendenti raggiungiamo un livello di interazione umana tale da creare un ambiente di lavoro in cui fiducia e collaborazione non possono che prosperare.

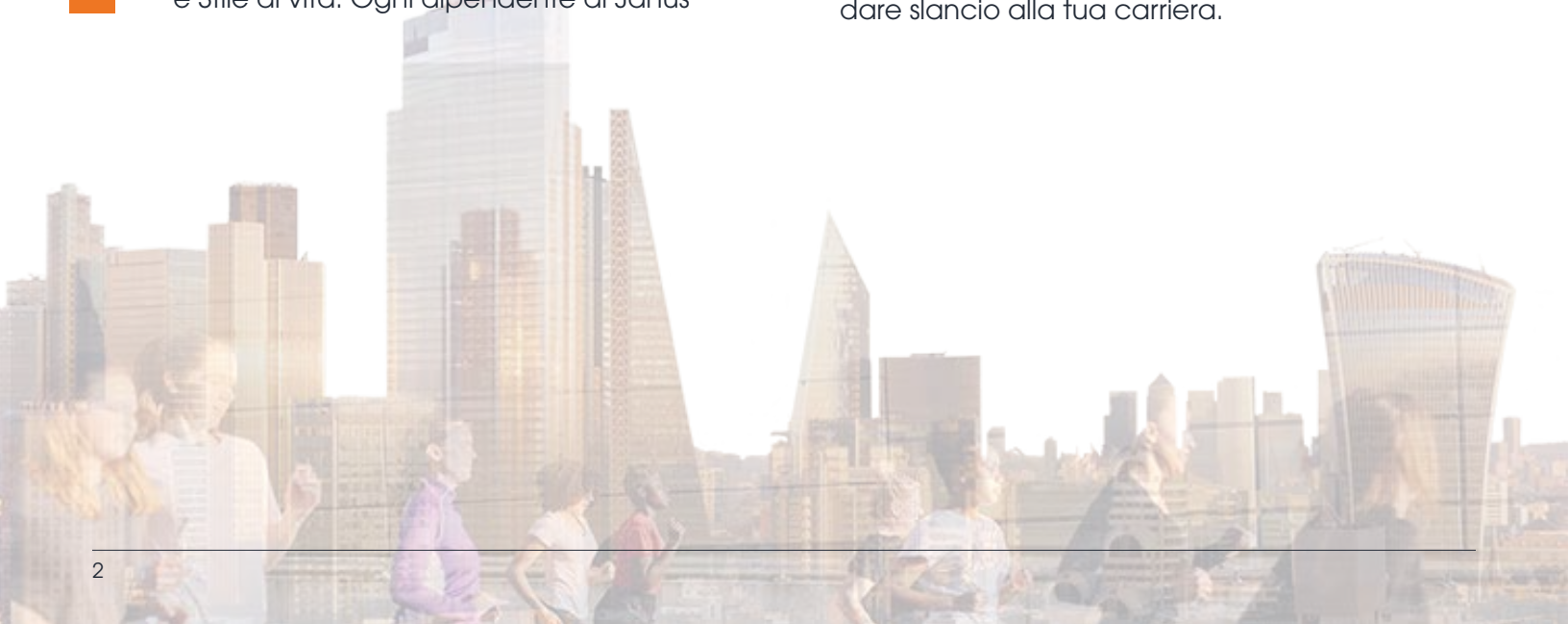
Operiamo impegnandoci ad un'azione responsabile, non solo nel modo in cui investiamo e ci relazioniamo con i clienti, ma anche nel sostegno che offriamo ai nostri dipendenti e alle diverse comunità nelle quali viviamo e lavoriamo. Le differenze sono ciò che ci rendono unici, e Janus Henderson le celebra consapevolmente ogni giorno. Tutto ciò fa parte della nostra cultura e ci consente di attirare e coinvolgere numerosi talenti; il risultato è un ambiente lavorativo più piacevole, oltre che una maggiore possibilità di crescita nel lungo periodo.

La nostra Proposta di valore per i dipendenti – che mette l'individuo in connessione con ciò che conta davvero – si compone di quattro pilastri principali: Scopo, Persone, Opportunità e Stile di vita. Ogni dipendente di Janus Henderson è incoraggiato a fare la differenza grazie alla consapevolezza di avere un impatto sull'azienda. Siamo consapevoli che la nostra cultura rispecchia i valori e le priorità dei dipendenti e delle comunità in cui operiamo. Inoltre, ci sentiamo supportati nei nostri stessi percorsi di carriera grazie alle varie opportunità di apprendimento e sviluppo e agli incarichi che ci consentono di mettere in luce i nostri doni e talenti unici.

Se ti unirai a noi, ti renderai subito conto di come la tua scelta di far parte di questa società non sia soltanto un lavoro ma un modo per connetterti con ciò che più conta per la tua vita lavorativa e privata.

La presente brochure illustra come vengono applicati i valori e l'impegno costante di JHI verso la diversità e l'inclusione e come il lavoro collettivo dei nostri dipendenti abbia ogni giorno un impatto autentico e significativo.

Speriamo sarai entusiasta di ciò che apprenderai, così come lo siamo noi nel mostrarti tutti i modi in cui Janus Henderson può dare slancio alla tua carriera.



IL NOSTRO IMPEGNO

La diversificazione della nostra forza lavoro è importante quanto la diversificazione dei portafogli di investimento. Coltiviamo e apprezziamo le differenze, non solo di tipo demografico, per crescere e distinguerci a livello globale. Continuiamo a tenere fede alla promessa di creare e mantenere un posto di lavoro inclusivo che valorizzi l'autenticità e l'unicità dei nostri dipendenti.

Janus Henderson promuove e favorisce un ambiente in grado di mettere in luce il talento e i contributi di ogni individuo. È attraverso la diversità delle persone che lavorano con noi e plasmano la società con le proprie competenze, esperienze e culture che possiamo avventurarci su strade diverse e scoprire opportunità che i nostri competitor non scorgono. Intendiamo creare un ambiente inclusivo che promuova la coscienza culturale e il rispetto mediante politiche eque, benefit, eventi formativi e procedure di selezione del personale e riconoscimento a vantaggio dei nostri colleghi.

I GRUPPI DI SUPPORTO PER I DIPENDENTI

I gruppi di supporto per i dipendenti (Employee Resource Groups, ERG) sono un'iniziativa guidata dai dipendenti stessi che offre a colleghi con interessi ed esperienze comuni l'opportunità di incontrarsi regolarmente per discutere dei modi in cui possono rendere Janus Henderson un luogo di lavoro più inclusivo. La partecipazione a tali gruppi consente di beneficiare di opportunità di networking e di farsi conoscere, nonché al contempo di rafforzare la consapevolezza in ambito D&I, favorire la creazione di un'identità culturale, promuovere una selezione del personale equa e suggerire modifiche alle politiche aziendali.

Attualmente in Janus Henderson è possibile aderire ai seguenti gruppi*:

- APAC Global Network
- Black Professional Network
- Ethnic & Cultural Diversity Network (EMEA & USA)
- Janus Henderson 50+
- Janus Henderson Veterans Network
- Hispanic/Latino Professional Alliance
- Janus Henderson Pride (EMEA & USA)
- Gender Diversity at Janus Henderson (EMEA)
- Women of Janus Henderson
- Women in IT (EMEA & USA)
- Working Parents (EMEA & USA)
- Young Professionals (EMEA & USA)

*I gruppi privi di indicazione geografica hanno sede negli USA. In ottica futura ci concentriamo sulla creazione di reti tra tutti i Paesi del mondo.

INFORMAZIONI SALIENTI A LIVELLO DI IMPRESA

Per sostenere il proprio impegno verso la diversità e l'inclusione, Janus Henderson ha:

- Modificato le politiche interne per garantire un ambiente inclusivo. Nel 2018 sono state definite delle linee guida globali relative al lavoro flessibile/agile e da allora offriamo costantemente delle sessioni formative incentrate sulla flessibilità lavorativa.
- Implementato un programma che consente di fruire di un permesso sabbatico (2019).
- Aderito all'iniziativa globale di analisi del divario retributivo di genere e lavorato all'introduzione di strategie volte a migliorare il processo di selezione e trattenimento in azienda delle donne.
- Firmato il Women in Finance Charter, impegnandosi a incrementare la rappresentanza delle donne in ambito dirigenziale nel Regno Unito al 25% entro il 2022. Avendo rafforzato la presenza femminile in posizioni dirigenziali e raggiunto l'obiettivo del programma per il 2022, abbiamo fissato un nuovo obiettivo pari a una crescita di tali quote del 30% entro il 2023.
- Implementato il software di scrittura basato sulla realtà aumentata Textio nel processo di selezione del personale per garantire la creazione di annunci di lavoro non discriminanti in termini di età e genere e rivolti a tutti.
- Offerto un programma di formazione sulle discriminazioni inconsapevoli a tutti i dipendenti a livello globale.
- Ampliato l'offerta formativa sui temi della diversità e dell'inclusione e integrato tali aspetti in tutti i corsi di sviluppo professionale.
- Migliorato i nostri piani US Family Leave Pay e UK Shared Parental Leave Pay per conformarci agli standard del settore.
- Implementato un piano globale di assistenza in caso di adozione.
- Implementato il programma di apprendistato negli Stati Uniti (già attuato nel Regno Unito) che permette di individuare un maggior numero di talenti mediante una selezione dei candidati basata principalmente sulla propensione al successo e all'apprendimento anziché sulle qualifiche accademiche possedute.
- Organizzato tre sessioni di mentoring a livello globale dal lancio del programma nel 2018.
- Tenuto più di 20 Diversity Talks nel 2020 per istruire i dipendenti sulle questioni culturali e inclusive e consentire ai rappresentanti di ogni area della società di esprimere le proprie opinioni e condividere le proprie idee.
- Partecipato a numerosi eventi comunitari legati agli obiettivi dei gruppi di supporto per i dipendenti.
- Introdotto un programma incentrato sulla diversità per i nostri fornitori da cui emerge il sostegno e l'impegno della società a lavorare con imprese di piccole dimensioni e di proprietà mista (2019).
- Ottenuto l'inserimento nel Gender Equality Index di Bloomberg e nell'indice Human Rights Campaign in ragione delle nostre prassi e politiche di inclusione.
- Valorizziamo le esperienze vissute dai nostri dipendenti e comprendiamo il valore delle differenze di opinione. Per questi motivi abbiamo lanciato un programma di ricollocazione nella nostra sede britannica, per creare percorsi di carriera che consentano un reinserimento nella forza lavoro dei dipendenti uscenti e stretto nuove collaborazioni nell'ambito del programma dedicato ai talenti in ingresso.
- Abbiamo continuato a cercare dei modi per snellire la comunicazione e sfruttare gli strumenti a nostra disposizione, come il sito aziendale dedicato ai temi della diversità e dell'inclusione e i social media.
- Il coinvolgimento complessivo dei nostri dipendenti in ambito D&I supera del 13% il 50° percentile del benchmark Newmeasures e del 3% il 75° percentile.
- Aderito al CEO Action for Diversity & Inclusion Pledge.
- Stabilito obiettivi demografici globali legati alle differenze di razza/etnia e di genere per il 2023.

GENNAIO

Patrocinato l'evento Dr. Martin Luther King Jr. Business Awards, in occasione del quale un dipendente è stato insignito di un premio per il suo contributo alla comunità.
Diversity Talk: Le migliori prassi per l'inclusione delle persone disabili
Offerto una lezione sull'Io autentico

FEBBRAIO

Lanciato il programma Women in Leadership ("Donne in posizioni di leadership")
Diversity Talk: Differenze etniche sul posto di lavoro
Diversity Talk: Inclusione consapevole
Offerto un incontro formativo incentrato sull'approccio all'inclusione delle persone transgender
Istituito il club cinematografico dedicato alla storia delle persone di colore
Celebrato il capodanno cinese

MARZO

Patrocinato l'African Americans Making a Difference Awards
Pubblicato la relazione sul divario retributivo di genere
Diversity Talk: Gli effetti della pandemia: discussione della ricerca condotta da McKinsey
Diversity Talk: #Stop alla violenza
Sponsor della Women's Hall of Fame Fireside Chat (Colorado)
Sponsor della squadra di calcio gay e lesbiche di Denver

APRILE

Diversity Talk: Inclusione consapevole
Partecipato all'evento formativo "She Can Be" organizzato dall'ente benefico Lord Mayor's Appeal di Londra

MAGGIO

Istituito il club del libro Women in Technology
Diversity Talk: Differenze etniche e religiose sul posto di lavoro
Diversity Talk: Scopri cosa sono il Vaisakhi e il sikhismo
Diversity Talk: Microaggressioni sul posto di lavoro
Diversity Talk: Conciliare esigenze lavorative e istruzione parentale (homeschooling)
Offerto il programma formativo aziendale upReach

GIUGNO

Offerto una lezione sull'Io autentico
Patrocinato il gala virtuale della Toigo Foundation
Patrocinato l'iniziativa My Bold Future di Girls Inc.
Patrocinato il torneo di golf della Camera di commercio in Asia
Partecipato alla campagna LGBT Great Role Model
Finanziato gli eventi Juneteenth Music Festival e PrideFest
Diversity Talk: La Juneteenth (festa federale degli Stati Uniti che commemora la liberazione degli schiavi afroamericani) dovrebbe essere un giorno festivo?

LUGLIO

Aderito al Disabilities Business Forum
Sponsorizzato l'Anchor Center for Blind Children
LGBT Great premia quattro dipendenti di Janus Henderson per il contributo offerto alla comunità LGBT+
Diversity Talk: Uomini per l'inclusione
Offerto una lezione sull'Io autentico

Le attività elencate sono state condotte nel 2021 (anno solare).

OFFERTE E SERVIZI INCLUSIVI

Ci impegniamo a fornire un'esperienza eccezionale ai nostri dipendenti. Ciò significa garantire che le nostre proposte soddisfino le esigenze uniche di ognuno. Siamo orgogliosi di poter offrire:

Ambiente di lavoro

- Politica di lavoro flessibile
- Scrivanie in piedi
- Stanze riservate per le esigenze mediche e l'allattamento
- Programmi incentrati sulla salute, il benessere e l'attività fisica
- Eventi dedicati ai dipendenti
- Bibite gratuite
- Benefit per incoraggiare il coinvolgimento nella comunità
  - Iniziative Matching Gift
  - Donazioni al programma dedicato ai Doers
  - 8 ore retribuite da investire nella comunità
  - Eventi e iniziative patrocinati dalla società

Sviluppo professionale

- Un programma di mentoring composto da:
  - Mentoring interno (fornito da professionisti esperti a professionisti in avanzamento di carriera)
  - Mentoring comunitario (i dipendenti sono incoraggiati a sviluppare relazioni di mentoring a beneficio delle nostre comunità attraverso collaborazioni con varie organizzazioni)
  - Mentoring interaziendale (programmi esterni finalizzati allo sviluppo della diversità e dell'inclusione dei talenti presso le aziende aderenti)
- Un programma dedicato alla mobilità del personale
- Corsi di sviluppo professionale per i dipendenti a ogni livello dell'azienda
- Piani di sviluppo della leadership
- Formazione e coaching in materia di comunicazione
- Un portale di formazione online
- Il rimborso delle spese di iscrizione/certificazione

Grazie alla nostra Leadership Academy aiutiamo i dipendenti a rafforzare il loro potenziale come leader. Dagli aspiranti leader in ingresso ai professionisti esperti costantemente alla ricerca di occasioni di apprendimento e ispirazione, proponiamo programmi adatti a tutti:

- Aspiring to Lead: Rivolto ai migliori talenti che intendono diventare dei leader
- Learning to Lead: Pensato per i manager freschi di promozione o per i nuovi arrivati in Janus Henderson
- Lead and Inspire: Creato per leader esperti che vogliono accrescere le proprie competenze attraverso una serie di corsi incentrati sulla leadership
- Lead and Transform: Rivolto ai leader senior che intendono rafforzare le loro competenze di leadership mediante attività di coaching e formative di livello dirigenziale

Contributi finanziari

- Remunerazione di base competitiva e incentivi
- Schema pensionistico 401(k) basato sui contributi del lavoratore e del datore di lavoro
- Riconoscimenti in denaro per l'anzianità di servizio
- Sconti riservati ai dipendenti

Servizi di supporto al personale

- Piano contributivo per i dipendenti
- Contributi per i trasporti (in base al Paese: parcheggio gratuito, tessera per i trasporti pubblici o piano di acquisto di una bicicletta)
- Agevolazioni per madri lavoratrici/padri lavoratori ai massimi livelli del settore
- Servizi per le famiglie:
  - Congedi di maternità e paternità competitivi
  - Risorse per la gravidanza e la salute mentale
  - Assistenza all'adozione

Luogo di lavoro inclusivo

Janus Henderson intende creare un ambiente di lavoro inclusivo per tutti i dipendenti rispondendo alle singole esigenze delle varie comunità rappresentate. Tra i principali risultati di questo impegno costante si contano:

- **Piano contributivo per i dipendenti (EAP):** Grazie all'EAP i dipendenti hanno diritto a cinque incontri gratuiti con un counselor esperto per ciascun membro della famiglia, per singolo problema, ogni 12 mesi.
- **Valutazioni ergonomiche e postazioni di lavoro personalizzate:** Le postazioni di lavoro possono essere adattate per promuovere un'ergonomicità salutare e/o venire incontro alle esigenze delle persone disabili. A tal proposito sono disponibili anche scrivanie in piedi.
- **Giorni liberi retribuiti:** I dipendenti hanno diritto a due giorni liberi retribuiti (16 ore) all'anno. Tali ore aggiuntive consentono ai dipendenti di celebrare eventi religiosi o culturali in un giorno diverso dalla festività ufficiale.
- **Stanze riservate per esigenze mediche:** Sono disponibili stanze private per esigenze mediche disposte a piani selezionati dell'edificio per ricevere cure personali e/o da utilizzarsi per le osservanze religiose.

Salute e benessere

Tuteliamo la salute e il benessere tuoi e della tua famiglia e pensiamo al futuro con benefit* e incentivi al top della gamma, quali:

- **Palestra aziendale e programma dedicato al benessere:** Allenati dopo pranzo e approfitta di un programma completo che comprende, tra le altre cose, anche una marcia annuale e lezioni di fitness in sede.
- **ClassPass:** Una tessera aziendale che ti dà accesso a tutte le attività dedicate al benessere. Come dipendente puoi cercare, prenotare e partecipare a lezioni di fitness della massima qualità, in presenza oppure online, e usufruire di servizi come massaggi per il corpo e trattamenti facciali.
- **MDLIVE:** Approfitta del servizio di telemedicina offerto a prezzi scontati da Janus Henderson che ti consente di consultare un medico tramite webcam, email o telefono.
- **Assistenza sanitaria a domicilio:** Per i dipendenti della sede di Denver è disponibile un servizio di prestazioni mediche di emergenza a domicilio.

*Per la lista completa dei benefit offerti rivolgiti al team di selezione del personale di Janus Henderson

Tempo libero

- Rilassati e recupera le energie grazie alla generosa policy aziendale PTO (Paid Time Off, tempo libero retribuito) di Janus Henderson. Sappiamo quanto sia importante fare una pausa e passare del tempo fuori dall'ufficio; il piano PTO di Janus Henderson, che incrementa col passare degli anni, è pensato proprio per questo.
- Piano PTO a rate
- Nove giorni festivi ufficiali retribuiti
- Due giorni liberi retribuiti all'anno
- Otto ore retribuite all'anno da dedicare alla comunità
- Permessi sabbatici per i dipendenti che hanno prestato servizio per almeno 10 anni

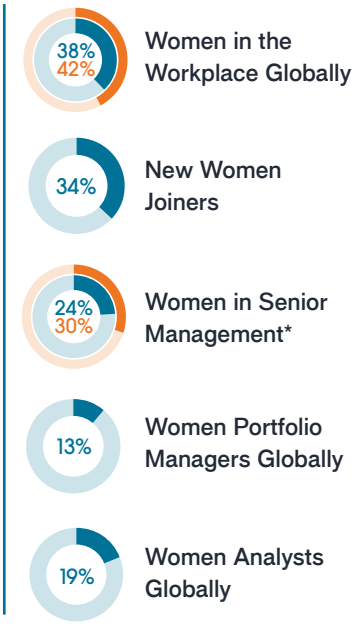
La nostra cultura

Vieni a lavorare ogni giorno con passione per offrire il meglio ai clienti e circondati di persone energiche, dinamiche e dedicate che ci rendono unici. Divertiti al lavoro usufruendo dei nostri programmi ed eventi unici riservati ai dipendenti. Tra i programmi e gli eventi specifici legati alla nostra cultura si contano:

- Le giornate del volontariato
- La giornata dello sport
- La sfida della 14er
- Il party annuale di Natale
- Un ambiente di lavoro flessibile e agile
- Le leghe sportive patrocinate dalla società attraverso il comitato per lo sport e le attività sociali

I GRUPPI DI SUPPORTO PER I DIPENDENTI

I gruppi di supporto per i dipendenti hanno a disposizione un budget annuale e ricevono risorse e assistenza per raggiungere i loro obiettivi.



Empowering Women at Work

Noi di Janus Henderson promuoviamo la creazione di team composti da persone motivate offrendo opportunità e flessibilità, garantendo così il successo professionale e l'appagamento personale. I gruppi Women of Janus Henderson e Gender Diversity Network sono dedicati alla creazione di una comunità interna grazie a sviluppo professionale, occasioni di networking, condivisione delle conoscenze e consapevolezza della diversità di genere nel luogo di lavoro.

I gruppi di supporto per i dipendenti (ERG): Women of Janus Henderson (USA)/Gender Diversity at Janus Henderson (EMEA)/Women in IT (EMEA & USA)

Mission: Creare una comunità in Janus Henderson che colleghi tra loro gli obiettivi e gli interessi delle donne attraverso sviluppo professionale, networking, condivisione delle conoscenze e consapevolezza del trattamento delle donne nell'ambiente lavorativo.

Eventi patrocinati dagli ERG:

- Tavole rotonde dedicate ai percorsi di carriera tenuti da donne in posizioni dirigenziali all'interno della società
- Gruppi di lettura
- Celebrazione del mese della storia delle donne
- Eventi comunitari patrocinati: Giornata internazionale della donna e Giornata internazionale dell'uomo
- Lezioni incentrate sull'autenticità
- Eventi a sostegno delle donne nei settori degli investimenti e delle tecnologie
- Lezioni incentrate sui temi dell'importanza del lavoro flessibile e della diversità di genere
- Lancio della campagna Uomini per l'inclusione

- Adesione a Diversity Project e Gender Networks
- Partecipazione al Diversity Project e a vari eventi organizzati dalla Camera di commercio
- Eventi organizzati dalla Colorado Women's Chamber of Commerce e City Hive
- Partecipazione attiva a diverse iniziative di sviluppo comunitario
- Peer Mentoring
- Opportunità formative e di sviluppo, tra cui le lezioni "Women and Men Leading Together" (Donne e uomini, leader insieme) e "Women and Investing" (Donne e investimenti)
- I dipendenti sono incoraggiati a partecipare a programmi esterni dedicati alla leadership femminile
- Firmatari del Women in Finance Charter

Inoltre, Janus Henderson ha istituito un comitato di donne in posizioni dirigenziali con l'obiettivo di sondare sfide, strategie e opportunità per attrarre, selezionare, sviluppare e trattenere le donne nella nostra società. Janus Henderson è stata inserita nel Gender Equality Index di Bloomberg in ragione delle sue prassi e politiche inclusive.

* Per senior management (alta dirigenza) si intende il Comitato esecutivo e i suoi collaboratori diretti (esclusi gli assistenti personali). Al 30 giugno 2021.

Chiusura del divario retributivo di genere

Il divario retributivo (bonus compresi) è in lento ma costante miglioramento

Con il passare degli anni il nostro divario retributivo di genere si è ridotto, ma di poco; infatti continuiamo ad assistere a uno squilibrio di genere nelle posizioni meglio remunerate. Siamo intenzionati e determinati a creare un luogo di lavoro diverso, inclusivo e favorevole che valorizzi le differenze e le peculiarità di ognuno. Siamo convinti che tale impegno ci consentirà di affrontare alcuni dei problemi sottostanti del nostro squilibrio di genere.

Il miglioramento a/a del divario retributivo e delle discrepanze in termini di bonus è ascrivibile, rispettivamente, a:

- Crescita della rappresentanza delle donne in seno alle posizioni meglio retribuite, attribuibile in particolare alle assunzioni effettuate per sostituire ruoli senior. Ciò ha portato alla diminuzione della retribuzione media degli uomini e all'aumento della retribuzione media delle donne.
- Variazioni nella componente variabile della retribuzione dei gestori di portafoglio. La remunerazione di tali professionisti - prevalentemente uomini - è strettamente legata alla performance dei fondi gestiti e può variare significativamente da un anno all'altro.

Divario retributivo di genere nel Regno Unito

Divario retributivo e discrepanze in termini di bonus

2020	Media	Mediana
Divario retributivo	22,6%	24,6%
Discrepanze in termini di bonus	73,9%	35,6%

Percentuale di uomini e donne beneficiari di un bonus

2020	Tutti i dipendenti	Dipendenti idonei*
Donne	88,6%	95,6%
Uomini	85,4%	94,0%

Nota: * In base alla politica aziendale di JHI, i dipendenti a tempo indeterminato e i collaboratori a tempo determinato assunti prima del 1° ottobre 2019 sono ritenuti idonei alla ricezione di un bonus.

Percentuale di uomini e donne in ciascun quartile retributivo

2020	Quartile inferiore	3° quartile	2° quartile	Quartile superiore
Donne	47%	49%	41%	22%
Uomini	53%	51%	59%	78%

Messaggi strategici

- Ai dipendenti in ingresso garantiamo offerte competitive basate sulle loro competenze ed esperienze uniche, sulle specifiche qualifiche richieste per la posizione da ricoprire e sui dati di mercato.
- Ogni anno confrontiamo le posizioni con un indice di riferimento per restare aggiornati sulle variabili del mercato e valutiamo attentamente le remunerazioni in caso di avanzamenti di carriera e promozioni al fine di mantenere una retribuzione competitiva nel tempo.
- La retribuzione viene rivista nell'ambito di un quadro meritocratico complessivo fondamentale per la nostra società basata sulla performance; le analisi di genere sono una parte integrante di tale processo. La revisione delle retribuzioni viene effettuata prima delle contrattazioni salariali annuali e anche durante gli adeguamenti per acquisire consapevolezza e portare alla luce eventuali risultati indesiderati in tempo reale.
- Al momento gli uomini e le donne sono posizionati in maniera analoga rispetto agli indici di riferimento del mercato, e in alcuni casi le seconde sono in vantaggio rispetto alle controparti maschili.

Divario retributivo di genere globale

2020	Media	Mediana
Divario retributivo	26,3%	28,6%
Discrepanze in termini di bonus	76,3%	35,7%

Ex militari professionisti

Valorizziamo i nostri veterani

In Janus Henderson riconosciamo il valore aggiunto che i veterani apportano alla società e ci impegniamo ad ampliare il team con l'inserimento di militari professionisti qualificati, compresi quelli portatori di handicap e quelli che prestano tuttora servizio nell'esercito.

I gruppi di supporto per i dipendenti (ERG): Janus Henderson Veterans Network

Mission: Janus Henderson Veterans Network è un gruppo di ascolto che incoraggia i veterani ad applicare all'interno della società quanto appreso nelle loro precedenti esperienze, restringendo così il divario tra vita militare e cultura aziendale.

Eventi patrocinati dagli ERG:

- Raccolta di donazioni per Operation Gratitude
- Collegamento tra militari professionisti e risorse ed enti no profit
- Partnership con Talent Acquisition per individuare nuove risorse militari da selezionare
- Sostegno aziendale ai dipendenti che hanno servito nell'esercito

Investiamo nel nostro futuro

In Janus Henderson crediamo nell'importanza di investire per il futuro - compreso quello dei nostri dipendenti. Unisciti a un team di innovatori e lavora al fianco di alcune delle più grandi menti del settore aiutando i clienti a realizzare i loro sogni. Young Professionals di Janus Henderson è un gruppo di millennial e dipendenti appartenenti alla generazione Z dedicato allo sviluppo e al trattenimento in azienda dei suoi membri. Si occupa inoltre di studiare le tendenze attuali, creare occasioni di team-building e promuovere una cultura di inclusività generazionale.

I gruppi di supporto per i dipendenti (ERG): Young Professionals

Mission: Stabilire delle linee guida per lo sviluppo e il trattenimento dei giovani professionisti in Janus Henderson al fine di favorire un ambiente inclusivo grazie a programmi di avanzamento di carriera, networking e tutoraggio.

Eventi patrocinati dagli ERG:

- Il programma di networking Coffee Talk riunisce i giovani e i leader con una maggiore anzianità di servizio
- Senior Leader Lunch & Learn
- Partecipazione a eventi e conferenze locali dedicati ai giovani professionisti
- Eventi di networking informali e attività sportive e sociali per i professionisti più giovani
- Corsi formativi in materia di finanza rivolti al giovani professionisti

Progressi nell'ambito della parità di trattamento per soggetti LGBT+

Janus Henderson promuove la creazione di team composti da persone motivate offrendo opportunità e flessibilità per il successo professionale e l'appagamento personale. Janus Henderson Pride è volto a sostenere e portare avanti una cultura che supporta i dipendenti e i collaboratori LGBT+. Il gruppo si occupa inoltre di studiare le tendenze attuali, creare occasioni di team-building e promuovere una cultura di inclusione aziendale abbattendo gli ostacoli al progresso e al successo personali.

I gruppi di supporto per i dipendenti (ERG): Janus Henderson Pride (EMEA & USA)

Mission: Il gruppo Janus Henderson Pride si impegna a sostenere e portare avanti una cultura che supporta i dipendenti e i collaboratori LGBT+ promuovendo l'inclusione aziendale e abbattendo gli ostacoli al progresso e al successo personali.

Eventi patrocinati dagli ERG:

- Membro fondatore di InterInvest, rete settoriale di dipendenti e collaboratori LGBT+
- Membri attivi delle associazioni LGBT Great e LGBT Stonewall
- Offre una serie di incontri formativi informali con i dipendenti e i partner commerciali esterni di Janus Henderson
- Sostiene le parate del Pride di Denver e Londra
- Sensibilizza la collettività sulla condizione dei soggetti LGBT+ tramite campagne di comunicazione interna ed esterna
- Valorizza le identità LGBT+ sul posto di lavoro, compresi i soggetti bisessuali e transgender
- Promuove e monitora una politica di inclusione delle persone transgender
- Offre opportunità di engagement a livello aziendale presso organizzazioni benefiche rivolte ai soggetti LGBT+
- Favorisce occasioni di networking ed eventi sociali dedicati a membri del Pride e all'azienda in generale
- Promuove la partecipazione dei membri degli ERG a conferenze esterne
- Riunisce partner strategici per discutere e affrontare le difficoltà della selezione di soggetti LGBT+
- Collabora con i peer per caldeggiare un dibattito sull'inclusione dei soggetti LGBT+

Dipendenti LGBT+

Al 30 giugno 2021

Dipendenti etnicamente diversi

Dipendenti etnicamente diversi in posizioni dirigenziali

% attuale Obiettivo 2023 in %

Al 30 giugno 2021.

Far leva sulle differenze per sostenere i risultati

La valorizzazione delle esperienze e culture uniche presenti all'interno della nostra organizzazione ci consente di apprezzarci l'un l'altro ma anche di essere maggiormente innovativi nel modo di trovare soluzioni a problemi di natura globale. Sono la diversità e le differenze di opinione che ci permettono di distinguerci da altre società del settore. I gruppi di supporto per i dipendenti ci consentono di individuare opportunità, selezionare e sviluppare talenti e creare un ambiente di lavoro inclusivo in cui i dipendenti possono essere davvero se stessi.

I gruppi di supporto per i dipendenti (ERG): APAC Global Network/Black Professional Network/Hispanic and Latino Professional Alliance/Ethnic & Cultural Diversity Network

Mission: Le mission dei suddetti gruppi sono molto simili tra loro in quanto tutti puntano a intensificare l'impegno della società verso la diversità, creare una coscienza culturale e ampliare le competenze della società attraverso le nostre diverse esperienze e prospettive.

Eventi patrocinati dagli ERG:

- Celebrazione in azienda del capodanno cinese e del Diwali
- Riconoscimento del Mese della storia delle persone di colore (Black History Month) e del Mese del patrimonio culturale della popolazione ispanica (Hispanic Heritage Month) tramite campagne esterne e interne
- Offerta di contenuti per la nostra campagna StrongerTogether incentrata su temi quali razzismo, ingiustizia, unione, parità di trattamento di genere, religione e privilegi
- Sponsorizzazione congiunta di una serie di sessioni formative in materia di diversità incentrate sul miglioramento dell'intelligenza culturale dei nostri dipendenti
- Sponsorizzazione della partecipazione dei dipendenti a corsi sulla leadership di persone etnicamente diverse offerti da vari partner comunitari
- Ricerche per il nostro questionario demografico globale rivolto ai dipendenti
- Membro di varie organizzazioni legate alla camera di commercio e del Diversity Project
- Ruolo centrale nell'implementazione del nostro programma relativo all'istituzione di giorni liberi retribuiti
- Sessioni informative sulle religioni rappresentate nel luogo di lavoro
- Garanzia della disponibilità di strumenti per i dipendenti che desiderano professare la propria fede sul posto di lavoro
- Formazione dei dipendenti sulle varie osservanze religiose
- Creazione congiunta di Yes, You Can: Financial Planning Strategies for Diverse Communities, un programma formativo ideato per affrontare le sfide finanziarie uniche di ogni comunità.

Working Parents

Creiamo un ambiente in cui i dipendenti possono portare le loro personalità autentiche al lavoro. Working Parents è una rete di colleghi impegnati a migliorare e far leva sugli strumenti e sulle risorse esistenti promuovendo un ambiente di condivisione e istruzione aperto.

I gruppi di supporto per i dipendenti (ERG): Working Parents

Mission: Fornire strategie di sopravvivenza, informazioni e suggerimenti per i genitori lavoratori per aiutarli a conciliare carriera e famiglia.

Eventi patrocinati dagli ERG:

- Sostenitore attivo delle esperienze lavorative dei giovani, sia interni che esterni, e progetti comunitari.
- Membro aziendale di CityParents (Regno Unito)
- Ospita gruppi di lettura
- Ha ideato una sfida di fitness a livello globale per i genitori lavoratori
- Ha patrocinato seminari e workshop sulla genitorialità
- Ha svolto un ruolo centrale nell'espansione delle politiche incentrate sul lavoro flessibile/agile e nel miglioramento di quelle relative ai congedi per maternità e paternità
- Sostenitore e sponsor di Working Families UK

Il nostro approccio inclusivo alla diversità

Poiché comprendiamo i vari aspetti della diversità all'interno di Janus Henderson, offriamo gruppi di supporto per i dipendenti unici nel loro genere per garantire la creazione di una cultura inclusiva per tutti. Il gruppo di supporto per i dipendenti Janus Henderson 50+ è un network consolidato di sensibilizzazione e sostegno che offre una serie di servizi e benefici pensati proprio per questa fascia d'età.

I gruppi di supporto per i dipendenti (ERG): Janus Henderson 50+

Mission: È un network consolidato di sensibilizzazione e sostegno che offre una serie di servizi e benefici pensati proprio per questa fascia d'età. Definisce delle linee guida per lo sviluppo, il trattenimento e la selezione dei professionisti più anziani all'interno di Janus Henderson.

Eventi patrocinati dagli ERG:

- Workshop sulla gestione del denaro
- Collaborazione con altri ERG per l'implementazione dei giorni liberi retribuiti
- Lancio di una policy relativa ai permessi sabbatici e approfondimenti circa la stesura delle linee guida aziendali di Janus Henderson
- Fornitura di materiale formativo per la campagna StrongerTogether
- Collaborazione con organizzazioni comunitarie a sostegno dei giovani e degli anziani della comunità

Dipendenti con disabilità

In Janus Henderson lavoriamo diligentemente per comprendere le complessità delle disabilità dei nostri dipendenti e delle loro famiglie e rispondiamo alle loro esigenze con iniziative volte a promuovere un ambiente inclusivo.

La società ha all'attivo una decina di ERG, ciascuno dei quali fornisce una rete per dipendenti con interessi ed esperienze simili. Il team dei dirigenti e tutti gli ERG si adoperano per fornire un forum di discussione aperto dedicato ai dipendenti e ai loro famigliari affetti da limitazioni fisiche e mentali, offrendo loro la comprensione dei diversi tipi di disabilità grazie a una comunicazione aperta e fornendo loro una serie di opportunità. Tale impegno comprende eventi informali volti a istruire i responsabili dei dipendenti disabili e la revisione periodica delle policy aziendali per garantire il nostro sostegno ai soggetti con bisogni speciali.

Ogni anno i membri degli ERG individuano delle attività filantropiche uniche nel loro genere finanziabili da Janus Henderson. Grazie a tali iniziative Janus Henderson ha:

- Sostenuto la Challenged Athlete Foundation, Activity Alliance UK, la Handicap Welfare Association, The Australian Sports e la Hong Kong Federation of Handicapped Youth
- Partecipato alla marcia per l'AIDS
- Patrocinato l'evento di gala dell'Anchor Center for Blind Children

Eventi patrocinati dagli ERG:

- Ha partecipato a fiere locali incentrate sul mondo del lavoro
- Ha tenuto sessioni informative sull'assistenza ai bambini e agli adulti con bisogni speciali
- Ha offerto lezioni sulle migliori prassi da adottare nel luogo di lavoro per i dipendenti con disabilità
- Disabilities Confident Level I Employer
- Membro del Disabilities Business Forum

> "Le persone disabili lavorano meglio in organizzazioni flessibili che valorizzano la diversità, la cooperazione e la valutazione delle esigenze individuali dei dipendenti. "Questa è la mia esperienza in Janus Henderson come dipendente affetto da una malattia cronica dolorosa."
>
> **Molina Gallegos, Janus Henderson Distribution**

Dipendenti con disabilità

Al 30 giugno 2021.

IL CICLO DI VITA DELLA SELEZIONE DEL PERSONALE

Incoraggiamo la selezione di candidati diversi

- Nel 2019 abbiamo introdotto dichiarazioni relative alla parità di trattamento in tutte le descrizioni delle posizioni vacanti per dar prova del nostro impegno verso un processo di selezione equo.
- Collaboriamo con società di recruiting che si impegnano a fornire liste di candidati diversi e spieghiamo loro l'importanza della diversità e dell'inclusione per Janus Henderson. Abbiamo stretto una partnership specifica con e2w (Regno Unito), una società di recruiting che persegue lo scopo di ridurre il divario retributivo di genere fornendo candidati donna altamente qualificati per ruoli di livello semi-senior.
- Collaboriamo con varie scuole locali di Denver per istruire i giovani in merito al settore degli investimenti. Vantiamo inoltre una collaborazione di lunga data con Pathways CTM (Regno Unito), un'impresa sociale dedicata ad aiutare i giovani ad avviare le proprie carriere nel settore dei servizi finanziari. Sosteniamo la società attraverso l'organizzazione di eventi dedicati agli studenti, in cambio riceviamo pubblicità per i nostri programmi riservati ai giovani talenti in contesti scolastici diversi.
- Tutti i programmi dedicati ai giovani talenti vengono pubblicizzati su siti internet contenenti annunci di lavoro incentrati sui temi di D&I, come myGwork, STEM women, DisabledWorkers.
- Collaboriamo con i gruppi di supporto per i dipendenti per sfruttare le loro reti (p.e. Women in Technology, Veterans, Pride Network) ai fini di selezione del personale. Lavoriamo con Direct Employers (USA) per pubblicizzare le posizioni vacanti nella nostra società su varie bacheche di annunci di lavoro, ad esempio su siti dedicati alle disabilità, reti di dipendenti militari e disabili, siti di college e università e di altri enti statali e dell'amministrazione pubblica.
- Partecipiamo a fiere dedicate al mondo dell'università e della carriera e a eventi scolastici insieme a Pathways (un'impresa sociale che fornisce corsi di formazione sull'idoneità al lavoro, sostegno e opportunità per scuole e studenti) e Investment 2020 (che offre opportunità per lavoratori inesperti alle società che si occupano di gestione degli investimenti prive di barriere all'ingresso). Contribuiamo a istruire i giovani circa la gamma di opportunità esistenti nelle società di gestione degli investimenti.
- Disponiamo di un consulente in materia di D&I dedicato a Londra, grazie al quale possiamo migliorare ulteriormente l'attività di selezione in ottica D&I nel Regno Unito.

Programmi per principianti globali

- Programma di apprendistato annuale negli USA e nel Regno Unito, incentrato su una selezione inclusiva. Non si richiede un curriculum di studi specifico: le assunzioni sono basate sul potenziale dei candidati.
- Graduate Scheme (Regno Unito) – Volto a fornire ai team degli investimenti una lista di futuri analisti e gestori di portafoglio.
- Apprenticeship Scheme (Regno Unito) – Nel 2019 abbiamo lanciato il nostro primo vero piano di apprendistato nell'ambito di Ops, un programma della durata di 18 mesi che offre opportunità di apprendistato e formazione sul posto di lavoro a studenti diversi.
- Girls Who Invest (USA) – Offre a Janus Henderson l'opportunità di formare e fornire contratti di apprendistato nel settore degli investimenti alle studentesse universitarie. Un programma di apprendistato estivo triennale.
- College Summer Internship Programme (Globale) – Crea una rete di futuri talenti diversi collaborando con organizzazioni come INROADS, Greenwood Project, College Track e #10,000 Black Interns.
- CareerWise (USA) – Un programma di apprendistato promosso dallo Stato del Colorado che fornisce una formazione professionale agli studenti delle scuole superiori provenienti da contesti diversi.
- Arrupe Corporate Work Study (USA) – Fornisce esperienze lavorative reali agli studenti economicamente svantaggiati della Arrupe Jesuit High School (Colorado).
- Returners Programme (Regno Unito) – Offre opportunità alle persone che sono rimaste fuori dal mondo del lavoro per oltre 18 mesi. Nel 2021 abbiamo implementato un secondo programma.
- Siamo partner dell'iniziativa upReach 'Investment Industry Springboard' – Abbiamo ospitato la settimana dedicata alle esperienze lavorative per gli studenti universitari provenienti da contesti meno privilegiati. Scopo del programma annuale è "sostenere gli studenti universitari meno privilegiati affinché si assicurino contratti di apprendistato e di lavoro nel settore degli investimenti. Si tratta di un programma di mentorship in cui i dipendenti di JHI vengono coinvolti attivamente aiutando gli studenti universitari nella stesura dei CV e con simulazioni di colloqui di lavoro.

Un processo di selezione equo

- Collaboriamo con il team Talent Development per fornire ai manager una formazione interna in materia di selezione del personale, illustrando loro i fattori che possono rendere il processo di selezione meno inclusivo, come ad esempio le discriminazioni inconsapevoli.
- Condividiamo in modo proattivo con i responsabili delle assunzioni i dati statistici relativi alla diversità specifici per dipartimento, al fine di incrementare la consapevolezza dei problemi legati alla diversità nelle loro rispettive divisioni.
- Incoraggiamo il ricorso a colloqui di gruppo rivolti a soggetti diversi.

IN PIÙ

Broaden Data & Expand Reach

- Ricerchiamo ambasciatori all'interno dell'azienda che possano parlare della loro esperienza e percorso di carriera in JHI.
- Continuiamo a svolgere corsi di formazione sulla conduzione dei colloqui sia tramite lezioni a livello aziendale che attraverso lezioni individuali (in entrambi i casi su iscrizione) basate sulle necessità delle singole aree di attività.
- Miglioriamo la presenza sui social media (LinkedIn) riprogettando la sezione Posizioni aperte (o Careers) del nostro sito.
- Iniziamo a studiare i temi della disabilità e della neurodiversità e i modi in cui conformare le procedure di selezione del personale ad essi.
- Nel Regno Unito, collaboriamo con il nostro consulente in materia di D&I per apportare i cambiamenti/miglioramenti consigliati.

Diversità etnica

- Collaboriamo con Action West London, un'organizzazione istituita per aiutare gli uomini di colore a trovare opportunità di lavoro. Lavoreremo al loro fianco per selezionare candidati per i nostri programmi di livello base.
- #10000 Black Internships – Siamo partner di tale iniziativa volta a offrire opportunità di apprendistato in ambito front office. Abbiamo reclutato 4 apprendisti nell'estate del 2021.
- Abbiamo pubblicato annunci di lavoro su Handshake – Riservato alle università etnicamente diverse.
- Collaboriamo con Toigo Foundation e pubblichiamo annunci di lavoro specifici per gli USA sulle loro piattaforme per lavoratori diversi.

Programma di lavoro socialmente utile e fiera virtuale del lavoro

- Sviluppiamo un programma formale di lavoro socialmente utile per favorire il coinvolgimento dei team degli investimenti nella comunità, invitandoli a parlare del settore della gestione degli investimenti e di JHI presso scuole, università e college.
- Ricerchiamo dei modi per connetterci con college e università storicamente riservati alle persone di colore e con gli istituti riservati alle minoranze negli USA.

Conversione dei contratti di apprendistato

- Mettiamo a punto un quadro di riferimento che ci consenta di offrire una posizione permanente ai candidati apprendisti validi e diversi, a partire dall'estate successiva al termine degli studi.

Alumni

- Elaboriamo un piano che ci consenta di restare in contatto con ex dipendenti, apprendisti, ecc.

PARTNERSHIP LEGATE ALLA DIVERSITÀ

Janus Henderson è fiera di collaborare con le seguenti organizzazioni al fine di garantire la nostra adesione alle migliori prassi di sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e ricevere assistenza nell'espansione del nostro bacino di talenti. Oltre che con quelle qui elencate, collaboriamo con organizzazioni locali, tra cui varie camere di commercio.

#10000 Black Interns

Abbiamo unito le forze con primari gestori di fondi per far fronte alla cronica sottorappresentanza delle persone di colore nelle istituzioni finanziarie britanniche. Insieme intendiamo offrire 10.000 apprendistati a studenti di colore del Regno Unito per aiutarli ad avviare le loro carriere nell'area della gestione degli investimenti.

Arrupe Corporate Work Study Programme

Janus Henderson è partner dell'Arrupe Corporate Work Study Programme offerto dalla Arrupe Jesuit High School di Denver. Gli studenti iscritti al programma vanno a ricoprire posizioni di livello iniziale nei campi bancario, legale, medico, finanziario e molti altri di assoluto interesse. Questa esperienza fornisce agli studenti economicamente svantaggiati l'importante opportunità di ricevere una formazione propedeutica all'università.

College Track

College Track prepara gli studenti che lottano ogni giorno con barriere sistemiche a conseguire una laurea per ottenere una vita ricca di opportunità, scelte e possibilità grazie all'accesso a una formazione e contratti di apprendistato equi.

Girls Who Invest

Girls Who Invest è un'organizzazione no profit dedicata a incrementare il numero di donne che operano nella gestione dei portafogli e ricoprono posizioni dirigenziali nel settore della gestione patrimoniale. L'obiettivo è raggiungere una quota di capitale gestito da donne a livello mondiale pari al 30% entro il 2030. Janus Henderson è fiera di avere Girls Who Invest come partner per la selezione del personale.

Greenwood Project

Greenwood Project offre agli studenti neri e latini la possibilità di fare carriera nell'ambito della finanza tramite apprendistati estivi retribuiti, esperienze formative sul campo e presso l'istituto finanziario estivo della società riservato a studenti delle scuole superiori.

INROADS

INROADS ambisce a incrementare il numero di dipendenti etnicamente diversi nell'ambito della gestione aziendale negli USA e a cambiare il modo in cui tali candidati ottengono l'accesso al mondo imprenditoriale. Janus Henderson collabora attivamente con INROADS per coprire posizioni di apprendistato e in definitiva punta a offrire a tali candidati un lavoro a tempo pieno.

Investment 20/20

Investment 20/20 è un'organizzazione britannica il cui obiettivo è quello di incrementare la presenza di talenti diversi in ogni area della gestione degli investimenti. Janus Henderson collabora con Investment 20/20 attraverso il programma di apprendistato volto a selezionare i candidati in base alla loro propensione al successo e all'apprendimento, anziché alle qualifiche accademiche possedute.

L'uso di nomi, marchi o loghi di terzi ha scopo puramente illustrativo e non implica alcuna associazione tra soggetti terzi e Janus Henderson Investors, né alcun supporto o raccomandazione da parte di o a favore di terzi. Se non diversamente specificato, i marchi commerciali sono di proprietà esclusiva dei relativi titolari.

Stonewall

Janus Henderson è fiera di essere un Diversity Champion insieme a Stonewall, il principale ente benefico europeo dedicato ai soggetti LGBT+. Stonewall collabora con più di 770 organizzazioni globali per integrare la diversità e l'inclusione in ogni area delle loro attività. In qualità di Diversity Champion, ci impegniamo a lavorare al fianco di Stonewall per comprendere le necessità dei nostri dipendenti LGBT+ e favorire un posto di lavoro che valorizzi la parità di trattamento per tutti.

Business Disabilities Forum

Business Disabilities Forum fornisce un sostegno pragmatico condividendo esperienze, consigli e formazione su come diventare una società attenta alle disabilità dei dipendenti. Prevede la condivisione di migliori prassi e collabora con le organizzazioni per definire e aggiornare le linee guida a vantaggio sia delle organizzazioni stesse sia dei soggetti disabili.

Diversity Project North America

Janus Henderson è fiera di essere uno dei membri fondatori di The Diversity Project North America, un'iniziativa finalizzata ad ispirare un cambiamento misurabile e sostenibile tramite l'offerta di contenuti volti allo sviluppo e alla condivisione di pratiche verificate e indici di riferimento che favoriscano l'evoluzione del settore nel complesso.

Diversity Project

Il progetto mira a raggiungere la diversità sotto ogni aspetto: genere, etnia, contesto socio-economico, LGBT+, SMART working, ricollocazioni, neuroinclusione e disabilità. Si tratta di un'iniziativa interaziendale che vede coinvolte oltre 65 società interessate a integrare ed espandere le iniziative esistenti tramite un approccio congiunto e rigoroso e in tempi rapidi.

Diversity Council Australia

Diversity Council Australia (DCA) è il principale organismo indipendente no profit che promuove la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro. Fornisce studi unici, programmi ed eventi motivazionali, risorse e consulenze di esperti su ogni aspetto della diversità per una comunità di organizzazioni aderenti.

Working Families Member

Janus Henderson è membro orgoglioso di Working Families, ente benefico del Regno Unito dedicato alla conciliazione tra lavoro e vita privata la cui missione è rimuovere le barriere nell'ambiente di lavoro che ostacolano i dipendenti con persone a carico. In qualità di membro di Working Families abbiamo accesso a strumenti e linee guida necessari per favorire e implementare pratiche aziendali flessibili e a sostegno delle famiglie.

RICONOSCIMENTI E IMPEGNI

CEO Action for Diversity & Inclusion

CEO Action for Diversity & Inclusion™ è il principale impegno aziendale a livello di CEO finalizzato a promuovere la diversità e l'inclusione nell'ambiente lavorativo. Nasce dalla consapevolezza che affrontare i temi della diversità e dell'inclusione non è una questione di concorrenza, ma una questione sociale per la quale i CEO possono svolgere un ruolo centrale.

CEO ACT!ON FOR DIVERSITY & INCLUSION

Civic 50

Janus Henderson è fiera di essere stata inclusa nella classifica Civic 50 2020 del Colorado come una delle società del Paese che investono di più nelle comunità in cui operano. La classifica si basa sul Corporate Civic Engagement Framework di Points of Light, che fornisce delle linee guida alle società che investono tempo, talento e risorse per avere un impatto sociale sulle imprese e le comunità. L'indagine annuale valuta i seguenti quattro aspetti del programma di engagement comunitario di JHI: Investimento, integrazione, istituzionalizzazione e impatto.

Gender Equality Index (GEI) 2021 di Bloomberg

Janus Henderson è stata inclusa nel Gender-Equality Index (GEI) 2021 di Bloomberg, che classifica le società impegnate per la trasparenza del reporting sulle tematiche di genere e il contributo alla parità di trattamento delle donne. Le società incluse nel GEI sono state selezionate in base al modo in cui promuovono la parità di genere in quattro aree distinte: statistiche della società, politiche, impegno nei confronti della comunità e prodotti e servizi.

Corporate Equality Index 2021 di Human Rights Campaign

I progressi compiuti dalla società nell'ambito della parità di trattamento dei soggetti LGBT+ le è valsa per il secondo anno consecutivo l'inclusione nel Corporate Equality Index (CEI) 2021 di Human Rights Campaign. Siamo orgogliosi di essere stati riconosciuti come miglior luogo di lavoro per soggetti LGBT in ragione della parità di trattamento.

Women in Finance Charter

Janus Henderson mira a migliorare la diversità a vantaggio della società stessa, dei clienti e dei dipendenti. Porteremo avanti le attività legate al programma di apprendistato Investment 2020, all'assunzione di laureati, all'individuazione di soluzioni di recruitment diverse e innovative e all'identificazione di strategie per far fronte al problema delle discriminazioni inconsapevoli attraverso una serie di iniziative formative. Continueremo a sostenere e promuovere le nostre policy sul lavoro flessibile e i Diversity and Inclusion Regional Councils all'interno dell'organizzazione per garantire la condivisione e l'implementazione efficaci di buone prassi a livello regionale.

La rappresentanza delle donne nella nostra sede del Regno Unito è pari al 37% del totale dei dipendenti. Abbiamo incrementato il numero di donne in posizioni dirigenziali del 5% portandolo al 27%. Abbiamo raggiunto l'obiettivo prefissato per il 2022 di una rappresentanza femminile pari al 25% in seno al senior management nel Regno Unito. Il nostro nuovo obiettivo per il 2023 è portare tale quota al 30%.

Disability Confident Commitment

In qualità di azienda Disability Confident Committed garantiamo un processo di selezione inclusivo e accessibile alle persone con disabilità.

Living Wage Employer

Siamo orgogliosi di essere stati riconosciuti come Living Wage Employer e di poter partecipare alla Living Wage Week (settimana del minimo salariale). Sosteniamo l'idea che una dura giornata di lavoro debba essere ricompensata con una giusta paga giornaliera. Assicurarci che tutti i dipendenti di Janus Henderson ricevano il minimo salariale è la cosa giusta da fare non solo per i nostri dipendenti ma anche per l'azienda. Garantire che tutti i dipendenti ricevano il minimo salariale è un investimento a lungo termine nelle persone che lavorano con noi, è in linea con la nostra cultura e permette sia ai nostri dipendenti che ai nostri clienti di vivere un'esperienza eccezionale.

SCOPRI DI PIÙ SU DIVERSITÀ E INCLUSIONE IN JANUS HENDERSON SU **JANUSHENDERSON.COM/CAREERS**.

Janus Henderson
INVESTORS

Le opinioni riportate sono aggiornate alla data di pubblicazione. Hanno scopo unicamente informativo e non devono essere usate o interpretate come una consulenza fiscale, legale o d'investimento né come un'offerta di vendita, una sollecitazione di un'offerta d'acquisto o una raccomandazione di acquisto, vendita o detenzione di qualsivoglia titolo, strategia d'investimento o segmento di mercato. Nessuna parte del presente materiale deve essere considerata una prestazione diretta o indiretta di servizi di gestione degli investimenti specifici per le esigenze di un determinato cliente. Le opinioni e gli esempi sono proposti a illustrazione di tematiche più ampie e non rappresentano un'indicazione sulle operazioni da eseguire, sono soggetti a variazioni e potrebbero non riflettere l'opinione di altri soggetti dell'entità. Non si intende suggerire, in modo implicito o esplicito, che le opinioni o gli esempi forniti siano o siano stati inseriti in un qualsiasi portafoglio. Non è possibile garantire che le previsioni siano corrette e che le informazioni fornite siano complete o tempestive, né si offrono garanzie in merito ai risultati derivanti dal loro utilizzo. Salvo quanto altrimenti indicato, Janus Henderson Investors è la fonte dei dati e ritiene di poter fare affidamento sulle informazioni e sui dati ottenuti da terzi.
I rendimenti passati non sono garanzia di risultati futuri. Investire comporta dei rischi, fra cui la possibile perdita del capitale e la fluttuazione del valore.

Non tutti i prodotti o servizi sono disponibili in tutte le giurisdizioni. Il presente materiale e le informazioni in esso contenute possono essere soggetti a vincoli di legge e potrebbe non essere consentito riprodurli o farvi riferimento senza espresso consenso scritto o utilizzarli in una giurisdizione o in determinate circostanze in cui tale utilizzo non sia legale. Janus Henderson non è responsabile di eventuali distribuzioni non consentite dalla legge del presente materiale o di parte di esso a soggetti terzi. I contenuti non sono stati approvati né autorizzati da alcun ente normativo.

Janus Henderson Investors è la denominazione con cui vengono forniti prodotti e servizi d'investimento nelle seguenti giurisdizioni dalle società indicate: (a) **Europa**: Janus Capital International Limited (n. reg. 3594615), Henderson Global Investors Limited (n. reg. 906355), Henderson Investment Funds Limited (n. reg. 2678531), Henderson Equity Partners Limited (reg. no.2606646) (ciascuna registrata in Inghilterra e nel Galles all'indirizzo 201 Bishopsgate, London EC2M 3AE e disciplinata dalla Financial Conduct Authority) e Henderson Management S.A. (n. reg. B22848, 2 Rue de Bitbourg, L-1273, Lussemburgo e disciplinata dalla Commission de Surveillance du Secteur Financier). (b) **Stati Uniti**: società di consulenza per gli investimenti controllate di Janus Henderson Group plc e registrate presso la SEC. (c) **Canada**: Janus Capital Management LLC, solo per gli investitori istituzionali in determinate giurisdizioni. (d) **Singapore**: Janus Henderson Investors (Singapore) Limited (n. reg. 199700782N). (e) **Hong Kong**: Janus Henderson Investors Hong Kong Limited. Il presente materiale non è stato esaminato dalla Securities and Futures Commission di Hong Kong. (f) **Taiwan R.O.C** by Janus Henderson Investors Taiwan Limited (operante indipendentemente), Suite 45 A-1, Taipei 101 Tower, No. 7, Sec. 5, Xin Yi Road, Taipei (110). Tel: (02) 8101-1001, Licenza SICE approvata n. 023 emessa nel 2018 dalla Financial Supervisory Commission. (g) **Corea del Sud**: Janus Henderson Investors (Singapore) Limited solo per Investitori Professionali Qualificati (secondo la definizione del Financial Investment Services and Capital Market Act e delle relative norme). (h) **Giappone**: Janus Henderson Investors (Japan) Limited, disciplinata dalla Financial Services Agency e registrata come Financial Instruments Firm che svolge attività di gestione degli investimenti, agenzia e consulenza per gli investimenti e si occupa di strumenti finanziari di Tipo II. (i) **Australia e Nuova Zelanda**: Janus Henderson Investors (Australia) Limited (ABN 47 124 279 518) e le relative società di capitali, tra cui Janus Henderson Investors (Australia) Institutional Funds Management Limited (ABN 16 165 119 531, AFSL 444266) e Janus Henderson Investors (Australia) Funds Management Limited (ABN 43 164 177 244, AFSL 444268). (j) **Medio Oriente**: Janus Capital International Limited, disciplinata dalla Dubai Financial Services Authority come Ufficio di Rappresentanza. Non si effettuano transazioni in Medio Oriente, per qualsiasi informazione in merito si prega di contattare Janus Henderson. Le conversazioni telefoniche potrebbero essere registrate a scopo di reciproca tutela, per migliorare il servizio offerto ai clienti e per finalità normative di conservazione della documentazione.

Janus Henderson, Janus, Henderson, Perkins, Intech, Knowledge Shared e Knowledge Labs sono marchi commerciali di Janus Henderson Group plc o di una delle sue controllate. © Janus Henderson Group plc.

C-0721-39011 03-15-22

200-99-114783 09-21