

# POLITICA DIVERSITÀ EQUITÀ E INCLUSIONE DEL GRUPPO FNM

*Rev. 00 del 18/12/2025*

# Indice

<b>1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE</b>	<b>1</b>
<b>2. RIFERIMENTI</b>	<b>2</b>
2.1. Riferimenti esterni	2
2.2. Riferimenti interni	2
<b>3. TERMINI E DEFINIZIONI</b>	<b>3</b>
<b>4. PRINCIPI</b>	<b>5</b>
4.1. DIVERSITÀ	5
4.2. EQUITÀ	5
4.3. INCLUSIONE	5
<b>5. OBIETTIVI</b>	<b>6</b>
<b>6. GOVERNANCE</b>	<b>7</b>
6.1. Ruolo del Consiglio di Amministrazione di FNM	7
6.2. Comitato per la Responsabilità Sociale ed Etica	7
6.3. Comitato Manageriale di Sostenibilità e DE&I	7
6.4. Management delle società del Gruppo FNM	8
<b>7. RIESAME DELLA POLITICA DE&amp;I</b>	<b>9</b>
<b>8. MODIFICHE</b>	<b>10</b>

# 1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo del presente documento (di seguito “Politica”) è definire principi, obiettivi, ruoli e responsabilità per promuovere e mantenere i principi di Diversità, Equità e Inclusione (di seguito “DE&I”) del Gruppo FNM, come successivamente definito. La DE&I rappresenta un pilastro fondamentale della strategia di sostenibilità e responsabilità sociale del Gruppo FNM, coerente con i valori aziendali e con le migliori pratiche nazionali e internazionali. La Politica DE&I, in linea con i valori sanciti nel Codice Etico e di Comportamento del Gruppo FNM, garantisce la centralità della persona, riconoscendo la tutela di tutte le Diversità come elemento primario e fondativo di tale centralità, con l’obiettivo di favorire un ambiente di lavoro solidale, autentico e plurale.

Il Gruppo FNM intende proseguire nella costruzione di una comunità aziendale nella quale ogni persona possa esprimere liberamente le proprie potenzialità, crescere in un contesto stimolante e collaborativo, condividere esperienze e responsabilità e riconoscere nel dialogo e nel confronto con i colleghi un’opportunità di sviluppo personale e collettivo, nonché un valore da tutelare e valorizzare nel tempo.

Il presente documento, così come eventuali sue modifiche o integrazioni, viene approvato dal Consiglio di Amministrazione di FNM S.p.A. (di seguito, “CdA”) e presentato, per la relativa approvazione, agli organi amministrativi delle Società Controllate.

Le società del Gruppo FNM devono definire i piani di azione per l’attuazione della presente Politica tenendo conto del settore di attività, del contesto territoriale e delle peculiarità delle funzioni aziendali (di seguito, “Piani di Azione”). Tali Piani includono misure specifiche per affrontare eventuali squilibri di rappresentanza di genere o altre forme di disuguaglianza, con particolare attenzione ai compatti operativi e tecnici, nei quali la presenza femminile risulta tradizionalmente più limitata.

Lo svolgimento delle attività disciplinate dalla presente Politica deve ispirarsi alle disposizioni di legge e ai regolamenti vigenti in materia, al Codice Etico e di Comportamento del Gruppo FNM, alla Politica Anticorruzione FNM e al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001 adottato dalle società in perimetro, di cui la presente Politica deve considerarsi parte integrante. Eventuali violazioni della presente Politica possono comportare l’applicazione delle misure sanzionatorie nei confronti dei responsabili in base alle modalità previste dal predetto Modello e dalle normative applicabili, nonché dai codici disciplinari delle singole Società e dalla contrattazione collettiva di settore.

## 2. RIFERIMENTI

La Politica DE&I si fonda su un quadro normativo articolato e si ispira a principi generali internazionali, europei, nazionali e di settore, al fine di garantire coerenza con le migliori pratiche. Oltre ai riferimenti normativi esterni, la presente Politica trova fondamento nei documenti di governance interna del Gruppo FNM, che definiscono i principi e le regole di condotta comuni a tutte le società in perimetro.

### 2.1. Riferimenti esterni

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (ONU, 1948) – Tutela dei diritti fondamentali e del principio di uguaglianza;
- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU, 2015) – Obiettivi di Sviluppo Sostenibile n. 5, 8, 10, 11 e 16;
- Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea (2000), artt. 20–23 – Principi di uguaglianza e non discriminazione;
- Direttiva (UE) 2022/2381 – Women on Boards Directive;
- Direttiva (UE) 2022/2464 – Corporate Sustainability Reporting Directive;
- Direttiva (UE) 2023/970 - Direttiva sulla Trasparenza Retributiva;
- Legge n. 104/1992 - Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate;
- D. Lgs. 198/2006 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;
- Legge n. 120/2011 - Legge Golfo-Mosca;
- UNI/PdR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere;
- Accordo delle parti sociali europee sulle donne nel settore ferroviario tra la Comunità delle ferrovie europee (di seguito, “CER”) e la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (di seguito, “ETF”) del 5 novembre 2021 (di seguito, “Accordo Women in Rail”);
- Linee guida dell’Associazione Internazionale del Trasporto Pubblico (di seguito, “UITP”) Gender Best Practices in Public Transport, 2024.

### 2.2. Riferimenti interni

- Codice Etico e di Comportamento del Gruppo FNM;
- Politica Anticorruzione del Gruppo FNM;
- Politica per la Sostenibilità del Gruppo FNM;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.lgs. 231/2001 adottato da ciascuna società in perimetro;
- Politica in materia di Diversità riguardante la composizione del CdA di FNM S.p.A.;
- Politica in materia di Diversità riguardante la composizione del Collegio Sindacale di FNM S.p.A.;
- Regolamento in materia di esercizio dell’attività di direzione e coordinamento del Gruppo FNM.

### 3. TERMINI E DEFINIZIONI

<b>Accessibilità</b>	Capacità di ambienti, prodotti, servizi e processi di essere fruibili, dal punto di vista fisico, digitale e organizzativo, da tutte le persone, comprese quelle con disabilità o esigenze specifiche.
<b>Controllante o FNM o Capogruppo</b>	FNM S.p.A., con sede in Milano, Piazzale Cadorna, 14.
<b>Caregiving</b>	L'attività di cura e assistenza fisica, emotiva e organizzativa di un familiare, o affine, entro il secondo grado, non autosufficiente a causa di malattia, infermità o disabilità.
<b>Comitato per la Responsabilità Sociale ed Etica o CRSE</b>	Comitato endoconsiliare di FNM.
<b>Comitato Manageriale di Sostenibilità e DE&amp;I o Comitato Manageriale</b>	Organo collegiale di coordinamento operativo del Gruppo FNM in materia di sostenibilità e DE&I. Si riunisce almeno due volte l'anno, o con maggiore frequenza qualora necessario. È composto da almeno un rappresentante designato dal Consiglio di Amministrazione di ciascuna società del Gruppo ed è presieduto dal Direttore Generale della Capogruppo.
<b>Consiglio di Amministrazione o CdA</b>	Consiglio di Amministrazione di FNM S.p.A..
<b>Discriminazione</b>	Qualsiasi trattamento, comportamento o disposizione che determini un effetto pregiudizievole nei confronti di una persona sulla base di caratteristiche personali reali o percepite. Si configura discriminazione diretta quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga, per motivi legati a genere, identità, orientamento affettivo-sessuale, stato civile o situazione familiare, età, condizioni fisiche o psichiche, caratteristiche individuali o qualsiasi altro elemento connesso all'identità personale.  Si configura discriminazione indiretta quando una disposizione o un comportamento apparentemente neutri pongono una persona o un gruppo in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri, salvo che tali misure siano giustificate da finalità legittime e perseguiti con mezzi appropriati e necessari.
<b>Diversità</b>	Principio che riconosce l'insieme delle differenze – tra cui, genere, età, orientamento sessuale, etnia, cultura, abilità, credo religioso, status socio-economico, competenze ed esperienze – che caratterizzano ogni persona e ne determinano l'unicità.

<b>Equità</b>	Principio che implica la rimozione degli ostacoli e delle disuguaglianze che limitano l'accesso alle stesse opportunità, garantendo parità di trattamento e di condizioni in base ai bisogni specifici delle persone.
<b>Funzioni Competenti</b>	Funzioni aziendali coinvolte nell'implementazione dei Piani di Azione in ragione delle rispettive responsabilità, tra cui, a titolo esemplificativo, Risorse Umane e Welfare, CSR e Sostenibilità, Strategia e Sviluppo, Relazioni Esterne e Comunicazione, Compliance.
<b>Gruppo FNM o Gruppo</b>	Collettivamente, FNM e le Società Controllate.
<b>Inclusione</b>	Principio volto a creare un ambiente in cui tutte le persone si sentano rispettate, valorizzate e libere di contribuire pienamente, indipendentemente dalle proprie caratteristiche personali o sociali.
<b>Management</b>	I dirigenti e i responsabili delle Funzioni Competenti delle Società del Gruppo FNM.
<b>Molestia</b>	Comportamento indesiderato, verbale o non verbale, morale o sessuale, che viola la dignità di una persona e crea un ambiente ostile, intimidatorio o umiliante.
<b>Parità di genere</b>	Condizione in cui donne e uomini hanno pari visibilità, responsabilità e partecipazione in tutte le sfere della vita pubblica e privata.
<b>Parità retributiva</b>	Principio secondo il quale, a parità di lavoro, di competenze o di valore, deve corrispondere la stessa retribuzione, indipendentemente dal genere o da altre caratteristiche personali.
<b>Referenti ESG</b>	Personne individuate all'interno delle Funzioni Competenti con il compito di facilitare l'integrazione dei principi ESG e DE&I nei processi operativi, garantire la raccolta e la trasmissione dei dati necessari alla rendicontazione di sostenibilità e supportare l'attuazione delle iniziative previste nei Piani di Azione.
<b>Società Controllate o Controllate o Società</b>	Le società controllate da FNM, ai sensi dell'art. 2359 c.c. e soggette a direzione e coordinamento ai sensi degli artt. 2497 e ss. c.c..
<b>Stakeholder</b>	Qualsiasi individuo, gruppo o organizzazione che possa influenzare o essere influenzato dalle attività del Gruppo FNM.

## **4. PRINCIPI**

Il Gruppo FNM si impegna a promuovere i principi di DE&I in tutte le sue attività, per garantire un ambiente di lavoro rispettoso, senza Discriminazione e valorizzante per tutte le persone coinvolte.

In particolare, il Gruppo FNM si impegna a rispettare i contenuti, gli obiettivi e le misure previste dall'Accordo Women in Rail, sottoscritto tra CER e ETF, concluso alla luce delle priorità della Strategia per la Parità di Genere 2020-2025 della Commissione Europea, quale accordo autonomo ai sensi dell'articolo 155 del TFUE tra le parti sociali europee CER ed ETF in data 5 novembre 2021.

### **4.1. DIVERSITÀ**

Il Gruppo FNM garantisce la centralità della persona e riconosce la Diversità in tutti i suoi aspetti come elemento essenziale in grado di generare valore, innovazione e competitività. Favorisce un contesto in cui le differenze non solo siano rispettate, ma diventino fonte di arricchimento reciproco e generino nuovo valore, grazie a una cultura aperta allo scambio e alla contaminazione positiva tra discipline, generazioni e competenze diverse. Nel valorizzare la Diversità, il Gruppo FNM riconosce competenze, esperienze e contributi differenti come leve fondamentali di crescita individuale e collettiva; promuove il dialogo e l'ascolto reciproco per comprendere bisogni e prospettive diverse e favorisce un contesto in cui la pluralità delle persone diventa motore di collaborazione, innovazione e trasformazione.

### **4.2. EQUITÀ**

Il Gruppo FNM agisce in modo etico, con integrità, chiarezza e trasparenza, considerando la fiducia e la correttezza elementi cardine della propria strategia organizzativa, nonché fondamentali e imprescindibili per le proprie attività e relazioni. Promuove nelle persone un elevato senso di responsabilità, indipendentemente dal ruolo ricoperto, per la creazione di un clima organizzativo corretto e rispettoso.

Il Gruppo FNM pone le persone nelle condizioni di esprimere il proprio talento, le proprie qualità e potenzialità adottando, in tutti i processi di gestione delle persone e nei processi decisionali, criteri di merito che tengano conto dell'esperienza maturata e delle competenze acquisite. Assicura, pertanto, l'adozione di trattamenti equi e imparziali, il contrasto deciso di ogni forma di Discriminazione nella selezione, gestione, valorizzazione e progressione di carriera del personale e la rimozione delle barriere, visibili e invisibili, che limitano l'accesso alle stesse possibilità di sviluppo e riconoscimento.

### **4.3. INCLUSIONE**

L'Inclusione rappresenta il pilastro che rende pienamente concreti e operativi i principi della Diversità e dell'Equità. Il Gruppo FNM promuove una cultura inclusiva e collaborativa fondata sul rispetto reciproco, sulla valorizzazione delle identità individuali e sulla creazione di relazioni basate sulla fiducia, sulla comunicazione aperta e sulla collaborazione. Incoraggia una partecipazione attiva che favorisce il confronto, il dialogo tra persone con background differenti e la condivisione dei feedback come strumenti di crescita continua.

L'Inclusione si estende anche alla genitorialità, sia femminile che maschile, riconoscendo il valore sociale della cura e promuovendo modelli organizzativi che facilitino l'equilibrio tra vita privata e vita professionale, attraverso politiche di flessibilità, welfare, supporto alla genitorialità e al Caregiving.

## 5. OBIETTIVI

Il Gruppo FNM si impegna ad assicurare che processi, attività, progetti e iniziative siano pienamente orientati ai principi di DE&I. A tal fine, il raggiungimento di specifici obiettivi di DE&I avviene attraverso la predisposizione dei Piani di Azione, definiti e aggiornati in coerenza con il sistema di governance descritto al paragrafo 6. Tali Piani di Azione costituiscono lo strumento operativo mediante il quale il Gruppo FNM traduce i principi della Politica DE&I in azioni concrete, misurabili e monitorabili, assicurandone la proporzionalità rispetto alle specificità delle diverse società del medesimo Gruppo FNM e la coerenza con gli indirizzi strategici della Capogruppo.

In particolare, gli obiettivi sono elaborati in coerenza con gli indirizzi del Comitato per la Responsabilità Sociale ed Etica, implementati nei Piani di Azione dal Comitato Manageriale di Sostenibilità e DE&I e attuati dal Management delle singole società con il supporto dei Referenti ESG, nel rispetto delle responsabilità e dei ruoli definiti.

Gli obiettivi del Gruppo FNM in materia di DE&I sono di seguito riportati, quale riferimento per la definizione dei successivi Piani di Azione:

OBIETTIVI DE&I	DESCRIZIONE
<b>Favorire la rappresentanza femminile</b>	Promuovere opportunamente una maggiore presenza femminile in tutti i livelli organizzativi, con particolare attenzione ai ruoli con competenze tecniche.
<b>Promuovere la Diversità generazionale</b>	Garantire collaborazione e scambio tra generazioni, favorendo integrazione, trasmissione di competenze e partecipazione attiva a tutte le fasce d'età.
<b>Riconoscere e sostenere abilità differenti, fragilità e disabilità</b>	Favorire la piena partecipazione attraverso misure che garantiscono l'Accessibilità. Identificare e superare ostacoli procedurali e organizzativi che limitano l'accesso alle opportunità e la partecipazione piena alla vita aziendale.
<b>Garantire Equità e imparzialità nei processi aziendali</b>	Assicurare processi di selezione, valutazione, sviluppo e progressione basati su criteri di merito, competenza, trasparenza e imparzialità. Garantire la Parità retributiva, tramite politiche che garantiscono la Parità di genere per pari ruoli.
<b>Contrastare Discriminazioni e Molestie</b>	Applicare una politica di tolleranza zero verso la Discriminazione, il sessismo, le Molestie, promuovendo prevenzione, tutela, gestione riservata delle segnalazioni e sensibilizzazione continua.
<b>Favorire l'equilibrio tra vita privata e vita professionale</b>	Sostenere un equilibrio tra vita privata e lavoro attraverso iniziative di flessibilità, benessere e attenzione alle esigenze individuali.
<b>Sostenere la genitorialità e il Caregiving</b>	Promuovere modelli organizzativi che valorizzino la genitorialità, supportino il rientro al lavoro e incentivino la condivisione dei carichi di cura. Sostenere chi si occupa di familiari con fragilità, disabilità o genitori anziani, con misure compatibili con le esigenze lavorative.

## 6. GOVERNANCE

La governance della Politica DE&I del Gruppo FNM è strutturata su più livelli, al fine di garantire un presidio efficace e coerente dell'attuazione dei principi e degli obiettivi, in linea con il modello di governo societario e con le best practice di sostenibilità. L'impegno del Gruppo FNM si traduce nella definizione di ruoli chiari, responsabilità condivise e processi strutturati di pianificazione, monitoraggio e rendicontazione.

Il coordinamento tra le diverse società del Gruppo FNM avviene mediante un sistema di governance integrato, che coinvolge il CdA, il CRSE, il Comitato Manageriale e il Management delle singole società, supportato dai Referenti ESG.

### 6.1. Ruolo del Consiglio di Amministrazione di FNM

Il CdA esercita un ruolo di indirizzo e supervisione strategica della Politica DE&I, definendone gli obiettivi e garantendone la coerenza sia con il Piano Strategico del Gruppo FNM, sia con gli impegni di sostenibilità assunti nei confronti degli Stakeholder. Inoltre, valuta periodicamente lo stato di avanzamento rispetto agli obiettivi DE&I, sulla base delle evidenze fornite dal CRSE.

### 6.2. Comitato per la Responsabilità Sociale ed Etica

Il CRSE svolge i seguenti compiti:

- promuove la diffusione dei contenuti della Politica DE&I, favorendone la conoscenza anche tramite specifiche iniziative di formazione;
- analizza e aggiorna gli obiettivi DE&I, identificando quelli prioritari per il Gruppo FNM e li trasmette al Comitato Manageriale;
- esamina periodicamente lo stato di avanzamento dei Piani di Azione, sulla base della rendicontazione del Comitato Manageriale;
- riferisce al CdA in merito ai progressi conseguiti, alle criticità e alle opportunità di miglioramento.

### 6.3. Comitato Manageriale di Sostenibilità e DE&I

Il Comitato Manageriale rappresenta l'organo di coordinamento operativo e costituisce il raccordo tra il CRSE e il Management delle società del Gruppo FNM.

In particolare, il Comitato Manageriale:

- fornisce al Management le istruzioni metodologiche per la predisposizione dei Piani di Azione;
- coordina l'attuazione dei Piani di Azione delle diverse società del Gruppo, assicurando coerenza con gli indirizzi definiti dal CRSE;
- identifica le metriche per la misurazione delle performance DE&I, stabilendo KPI quantitativi e qualitativi, nonché le tempistiche di riferimento;
- esamina periodicamente gli stati di avanzamento, gli indicatori di performance, le criticità e le opportunità di miglioramento, trasmettendo le relative evidenze al CRSE;
- supporta il Management nell'identificazione di azioni correttive e di nuove iniziative volte a rafforzare l'integrazione dei principi DE&I nei processi aziendali;
- promuove la diffusione della cultura DE&I attraverso strumenti condivisi e iniziative trasversali.



Il Comitato Manageriale opera con una logica di Gruppo, assicurando che tutte le società, indipendentemente da dimensione e specificità operative, contribuiscano in modo coordinato e proporzionato agli obiettivi DE&I.

#### **6.4. Management delle società del Gruppo FNM**

Il Management di ciascuna società del Gruppo è responsabile della predisposizione del proprio Piano di Azione DE&I, sulla base degli obiettivi prioritari forniti dal CRSE e delle indicazioni ricevute dal Comitato Manageriale.

In particolare, il Management:

- identifica le azioni, le responsabilità e le modalità organizzative necessarie per l'attuazione del Piano di Azione e il raggiungimento degli obiettivi di DE&I, integrando questi ultimi nei processi aziendali;
- garantisce, con il supporto dei Referenti ESG, la raccolta e la trasmissione dei dati necessari per il monitoraggio e la rendicontazione dei KPI previsti nei Piani di Azione, anche nel rispetto delle istruzioni metodologiche definite dal Comitato Manageriale;
- assicura la corretta allocazione delle risorse economiche e organizzative per l'attuazione dei Piani di Azione, nonché la disponibilità di competenze adeguate;
- identifica percorsi formativi periodici rivolti al personale e al Management stesso, finalizzati a promuovere la consapevolezza sulla DE&I, la prevenzione dei pregiudizi inconsapevoli e la diffusione di comportamenti inclusivi;
- promuove un clima di lavoro rispettoso e inclusivo, attraverso comportamenti gestionali trasparenti, comunicazioni chiare e l'adozione di modalità organizzative che favoriscano ascolto, confronto costruttivo e partecipazione attiva.



## **7. RIESAME DELLA POLITICA DE&I**

La Politica DE&I sarà revisionata periodicamente per tener conto delle evoluzioni del contesto sociale e normativo, di quanto emergerà dal dialogo con gli Stakeholder e degli esiti delle misurazioni delle performance relative alle attività del Gruppo.

## 8. MODIFICHE

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE
00	18.12.2025	Prima emissione