

POLITICA DI PARITA' DI GENERE DEL GRUPPO FS

Storia delle revisioni

Rev.	Data	Descrizione
01	15/09/2025	Prima emissione

Redatto	Verificato	Verificato	Approvato
People Care	Responsabile Sistema di Gestione Parità di Genere	Chief People, Culture & Transformation	Alta Direzione

1. Premessa

Il Gruppo FS, in coerenza con i propri valori fondanti espressi nel *Codice Etico* vigente e con i principi e le linee guida espresse nella *Policy Diversity, Equality & Inclusion* vigente, riconosce l'equità di genere come leva strategica per la sostenibilità, l'innovazione e la competitività. La presente Politica è redatta in conformità alla UNI/PdR 125:2022 e rappresenta un impegno formale e operativo per garantire equità, per valorizzare le diversità e prevenire ogni forma di discriminazione.

In linea con la propria strategia DE&I, il Gruppo FS promuove un approccio condiviso orientato alle relazioni umane, considerate fondamentali per ogni organizzazione virtuosa. Tale approccio si concretizza nella costruzione di un ambiente sicuro, positivo e plurale, nel quale ciascuna persona possa esprimere la propria unicità e confrontarsi con le molteplici specificità presenti nell'organizzazione.

Dall'incontro e dal dialogo con l'altro nascono idee, visioni e soluzioni innovative, funzionali al miglioramento continuo del Gruppo e alla creazione di valore sociale ed economico. La parità di genere, in questo contesto, non è solo un obiettivo normativo, ma un principio guida che orienta le scelte strategiche, i comportamenti quotidiani e la cultura aziendale creando un sistema di relazioni e scambi fondati sul rispetto reciproco.

2. Ambito di applicazione

La presente Politica per la Parità di Genere è approvata dall'Alta Direzione del Gruppo FS ed è vincolante per tutte le Società del Gruppo.

Sono ricompresi tutti i lavoratori e lavoratrici, nonché collaboratori e collaboratrici che operano nell'ambito dell'organizzazione e sotto la direzione delle Società del Gruppo.

3. Principi guida

Il Gruppo FS fonda la propria Politica per la Parità di Genere su un insieme di principi che riflettono l'impegno concreto verso il **riconoscimento e la valorizzazione di ogni forma di diversità, dell'equità** e dell'**inclusione**. Tali principi sono coerenti con gli ambiti di riferimento della **UNI/PdR 125:2022** e costituiscono la base per l'adozione di azioni strutturali, misurabili e durature, integrate nei processi aziendali e nella cultura organizzativa.

Il Gruppo FS si impegna a:

- Promuovere una **cultura aziendale inclusiva**, fondata sulla valorizzazione delle differenze e sull'equità di genere, attraverso la definizione di **obiettivi strategici**, la

diffusione di **valori condivisi** e l'integrazione della parità di genere nei processi decisionali e organizzativi. *(Cultura e strategia)*

- Assicurare una **governance efficace** dei processi riguardanti la parità di genere, attraverso:
 - l'istituzione di un **Comitato Guida dedicato**
 - la definizione di **responsabilità chiare**
 - il **monitoraggio costante** dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati. *(Governance)*
- Garantire l'**equità di genere** in tutte le fasi del **ciclo di vita lavorativa**: selezione, onboarding, formazione, sviluppo professionale, valutazione delle performance, promozioni, politiche retributive e reinserimento post-congedo (etc.), assicurando trasparenza, imparzialità e accesso equo alle opportunità, compreso l'impegno del Gruppo FS nel garantire un'equa rappresentanza dei generi tra i relatori di eventi interni ed esterni al Gruppo. *(Processi HR)*
- Favorire l'accesso equo a percorsi di carriera, formazione e sviluppo, con particolare attenzione ai gruppi sottorappresentati, anche attraverso **azioni positive, programmi di mentoring**, iniziative di **empowerment**, formazione alla Leadership, con l'obiettivo di superare gli stereotipi e riequilibrare la rappresentanza di genere. *(Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda)*
- Monitorare e ridurre il **divario retributivo di genere**, attraverso l'**analisi periodica dei dati retributivi per livelli e società**, la **trasparenza dei criteri** di assegnazione di benefit e premi, e l'adozione di **misure correttive** in caso di disparità. *(Equità retributiva per genere)*
- Sostenere la **genitorialità condivisa** e promuovere un **equilibrio armonico tra vita professionale e personale**, attraverso **politiche di flessibilità, programmi di welfare e Caring mirati**, e misure di **supporto** al rientro dopo periodi di assenza, sostegno ai Caregiver. *(Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro)*

Inoltre, il Gruppo adotta tolleranza zero verso molestie e violenze di qualunque natura, attivando presidi dedicati e promuovendo competenze abilitanti quali leadership inclusiva, riconoscimento e mitigazione degli effetti dei bias e comunicazione inclusiva. Il monitoraggio dei KPI e il riesame annuale della Direzione assicurano il miglioramento continuo, nel rispetto della normativa privacy e dei principi di trasparenza.

4. Obiettivi misurabili e indicatori di performance

Il Gruppo FS adotta un sistema di monitoraggio basato su indicatori quantitativi e qualitativi, in linea con la UNI/PdR 125:2022, per valutare l'efficacia delle azioni intraprese.

Gli indicatori di natura qualitativa sono verificati monitorando la presenza o l'assenza di iniziative e politiche organizzative in linea con i temi della prassi. Gli indicatori di natura quantitativa sono invece misurati tramite confronto dei dati aziendali rispetto a valori interni (eg. Anno su anno; Società vs Società del Gruppo e/o dato medio etc.) o ai valori medi di riferimento nazionale o del tipo di attività economica.

Gli obiettivi sono definiti annualmente dal Comitato Guida con target misurabili e coerenti con il Piano Industriale e la People Strategy di Gruppo e sono declinati nel Piano Strategico per la Parità di Genere (punto 6.3 PdR 125), che definisce obiettivi misurabili e KPI nelle sei aree previste dalla Prassi di Riferimento. Il conseguimento dei target è monitorato periodicamente e rendicontato nel Riesame della Direzione.

5. Governance

La responsabilità dell'attuazione della Politica è affidata al **Comitato Guida per la Parità di Genere**, che:

- Definisce gli obiettivi strategici e operativi.
- Monitora i KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022.
- Coordina le attività di audit, riesame e miglioramento continuo.

Inoltre, la **funzione People Care** del Gruppo FS è titolare della **Responsabilità del Sistema di Gestione per la Parità di Genere**. In particolare, People Care:

- **assicura e coordina il percorso di certificazione UNI/PdR 125 a livello di Gruppo**, definendo standard comuni e supportando le Società nel relativo iter, nel rispetto delle tempistiche e della governance di programma;
- gestisce il **percorso di abilitazione e mantenimento delle competenze** delle persone coinvolte;
- monitora i **trend normativi e sociali** rilevanti, anche attraverso benchmarking e analisi dati, attivando quando necessario gli adeguamenti del Sistema;
- progetta e implementa iniziative di Caring, Wellbeing, DE&I e conciliazione vita-lavoro in sinergia con le altre strutture di People, Culture & Transformation, integrando le leve in un quadro omogeneo e orientato all'impatto sulle persone;

- **definisce**, insieme alle strutture People, Culture & Transformation, **programmi e interventi di change management** da innestare **trasversalmente nel Gruppo**, inclusa l'integrazione della prospettiva di genere e DE&I nei documenti organizzativi;
- **cura la diffusione** dei temi **DE&I** attraverso **formazione abilitante, programmi di inserimento lavorativo, campagne e survey** rivolte al personale, favorendo partecipazione e ascolto.
- **garantisce** la diffusione delle tematiche **DE&I**, inclusa l'equità di genere di Genere, attraverso un **piano annuale, in sinergia** con le strutture di **Comunicazione interna ed esterna**, e collabora alla realizzazione di **campagne formative** orientate all'abilitazione delle persone.

Questa articolazione garantisce una **governance integrata e multilivello**, in cui il Comitato Guida assicura la direzione strategica e la struttura People Care ne presidia l'attuazione operativa, in coerenza con le politiche di trasformazione culturale del Gruppo con la partecipazione e contributo di tutte le Società del Gruppo.

6. Diffusione e riesame

La Politica è pubblicata sulla intranet aziendale, sul sito web del Gruppo FS e sui siti web delle Società del Gruppo del Perimetro di Certificazione. È comunicata a tutto il personale, ai collaboratori e agli stakeholder interni ed esterni, come quadro di riferimento per l'azione quotidiana e per il miglioramento continuo.

Sono inoltre previsti:

- **Piani di comunicazione interna** sui temi della parità e dell'inclusione.
- **Campagne di abilitazione e sensibilizzazione** contro stereotipi e pregiudizi.
- **Formazione obbligatoria** per i ruoli manageriali su leadership inclusiva.

La politica è oggetto di riesame in occasione del Riesame della Direzione, anche sulla base dei risultati di KPI, audit interni ed eventuali rilievi degli audit di certificazione.

L'Alta Direzione

Ing. Stefano Antonio Donnarumma

Amministratore Delegato



POLITICA DI PARITA' DI GENERE DEL GRUPPO FS
VER.01
del 15/09/2025

Appendice – Riferimenti

- UNI/PdR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere (definizioni e requisiti)
- Manuale SGPDG
- Lista di Riscontro KPI PdR 125 – Ente di certificazione (CER-F-056_PDR.125)
- Policy e disposizioni di Gruppo richiamate (es. Codice Etico, Policy D&I, Modello 231)