



Approvato dal CdA il	05 novembre 2024
Versione 1	
Politica di Diversità, Uguaglianza ed Inclusione di FHP	

**F2i Holding Portuale S.p.A.**  
**Politica di Diversità, Uguaglianza ed Inclusione di FHP**

- 1. Obbiettivi e principi**
- 2. Contenuto**
  - 2.1 Responsabilità sociale d'impresa**
  - 2.2 Diversità, uguaglianza e inclusione dei lavoratori**
  - 2.3 Coinvolgimento delle comunità**
- 3. Ruoli e responsabilità**
- 4. Revisione e pubblicazione**

## 1. OBIETTIVI E PRINCIPI

F2i Holding Portuale S.p.A. (di seguito anche il “Gruppo” o “FHP”) si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e diversificato e riconosce che la diversità in termini di genere, età, abilità, etnia, orientamento sessuale e identità di genere è una risorsa chiave per l’innovazione, la produttività e la crescita dell’organizzazione.

Questa politica stabilisce l’impegno di FHP a garantire un ambiente diversificato ed inclusivo e guida le azioni del Gruppo finalizzate ad assicurare l’uguaglianza in tutta l’organizzazione, il consolidamento della parità di genere e la creazione di una cultura che promuova l’equità di trattamento.

La politica di Diversità, Uguaglianza ed Inclusione (“DEI”) è coerente con gli obiettivi della strategia di sostenibilità e del piano triennale ESG 2024-2026, ed in particolare risponde alla necessità di sviluppare e formalizzare politiche sociali legate al tema ESG. Il presente documento si applica a tutte le Società attualmente facenti parte del Gruppo e che lo saranno in futuro; ognuna delle Società opererà nel rispetto del documento medesimo. L’attuazione della politica di Diversità, Uguaglianza ed Inclusione coinvolge quindi in maniera trasversale tutti i dipendenti di tutte le aree e le funzioni aziendali. I principi guida internazionali, europei e nazionali alla base della politica di Diversità, Uguaglianza ed Inclusione di FHP comprendono:

- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948, che sancisce il principio fondamentale dell’uguaglianza di tutti gli individui, senza discriminazione di alcun tipo, inclusi il genere, l’origine etnica, la religione, l’età, l’orientamento sessuale, la disabilità, etc;
- La Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le dieci Convenzioni fondamentali dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro, che promuovono l’uguaglianza, le pari opportunità e la parità di trattamento in ambito lavorativo e che includono l’eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione, la parità di retribuzione per lavoro di egual valore e la promozione di un ambiente di lavoro sicuro e salubre;
- La Convenzione delle Nazioni Unite sull’eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne, la Convenzione internazionale sull’eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, la Convenzione sui diritti dell’infanzia e dell’adolescenza, la Convenzione sui diritti delle persone con disabilità e la Convenzione sui diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie;
- La Convenzione OIL n. 190 del 2019 sull’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, che mira a realizzare un ambiente di lavoro armonioso, produttivo e collaborativo attraverso la prevenzione e il contrasto alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro, inclusa la violenza e le molestie fondate sul sesso o genere;
- I Principi di UN Global Compact, con particolare riferimento ai Principi da 1 a 6 che promuovono il rispetto dei Diritti Umani e dei Diritti del Lavoro;
- I Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGP) e le correlate Dimensioni di Genere, che definiscono i doveri e le responsabilità degli Stati e delle imprese per “proteggere, rispettare e rimediare” attraverso l’identificazione e la mitigazione dei rischi di violazione dei diritti umani nell’ambito delle attività commerciali;
- L’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, i cui Obiettivi sono strettamente collegati alla promozione della diversità, dell’equità e dell’inclusione, con particolare riferimento all’Obiettivo 5 sulla parità di genere, all’Obiettivo 8 sul lavoro dignitoso e crescita economica e all’Obiettivo 10 sulla riduzione delle disuguaglianze;
- Direttiva UE 2023/970 volta a rafforzare l’applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione;
- Direttiva UE 2022/2464, nota come Direttiva sulla rendicontazione societaria di sostenibilità (CSRD), che introduce obblighi di rendicontazione non finanziaria, garantendo che grandi imprese e PMI quotate siano tenute a comunicare informazioni in merito alle questioni di sostenibilità, tra cui i diritti umani, sociali e i fattori di governance

- Costituzione italiana, che riconosce e protegge i diritti fondamentali dei cittadini, tra cui il principio di uguaglianza (Articolo 3) che vieta la discriminazione basata su sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.
- Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), che stabilisce i principi fondamentali dei diritti dei lavoratori e include disposizioni sulla non discriminazione in ambito occupazionale, inclusa la parità di trattamento e opportunità per uomini e donne;
- D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216, che recepisce le direttive europee in materia di parità di genere e stabilisce le misure per promuovere la parità di opportunità e il trattamento equo tra uomini e donne nell'occupazione e nella formazione professionale;
- D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 Novembre 2005, n. 246";
- D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro), che disciplina la salute e la sicurezza sul lavoro in Italia, sottolineando l'importanza di garantire un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e privo di discriminazioni;
- Legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili), insieme al D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 che l'ha riformata, i quali promuovono l'inserimento e l'integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro attraverso il "collocamento mirato";
- Legge 5 novembre 2021, n. 162 sulla parità di genere, che rafforza la tutela delle differenze di genere in ambito lavorativo, e la correlata Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, che definisce i parametri minimi da rispettare per l'ottenimento della certificazione della parità di genere

## 2. CONTENUTO

FHP, nel solco dei valori fondanti previsti nel proprio Codice Etico componente del Modello Organizzativo e di Gestione ex D. Lgs. 231/2001, intende favorire al proprio interno le migliori condizioni di benessere. Il rispetto dei diritti umani è l'elemento fondativo di questo impegno, per garantire a tutti i dipendenti il diritto ad essere trattati con pari dignità e rispetto, includendo ogni forma di diversità. FHP definisce la diversità, l'uguaglianza e l'inclusione come segue:

- **Diversità:** rappresenta la varietà di differenze uniche tra le persone nella nostra azienda, comprese le caratteristiche di genere, orientamento sessuale, identità di genere, età, retroterra culturale e capacità.
- **Uguaglianza:** significa garantire che ogni dipendente abbia accesso alle stesse opportunità, alla stessa sicurezza sul luogo di lavoro, riconoscendo e compensando disuguaglianze e barriere storiche.
- **Inclusione:** è l'impegno a creare un ambiente lavorativo in cui tutti possano sentirsi valorizzati, sicuri, ascoltati e capaci di raggiungere il loro potenziale

La politica di FHP declina questi concetti in tre filoni principali, che rappresentano pienamente le caratteristiche del settore in cui FHP opera e sono allineate con la missione e visione dell'azienda:

- Responsabilità sociale d'impresa
- Diversità, uguaglianza ed inclusione dei lavoratori
- Coinvolgimento della comunità

### 2.1. RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

FHP ha intrapreso un percorso solido verso il miglioramento della sostenibilità sociale, che permetta di gestire i temi della diversità, uguaglianza ed inclusione in ogni aspetto del gruppo e nel rispetto di ogni portatore di interesse. Nello specifico, FHP si impegna a:

- **Pubblicare rapporti annuali** che trattano i nostri impatti sociali, all'interno del bilancio di sostenibilità;

- **Monitorare** gli aspetti di diversità, uguaglianza ed inclusione in termini qualitativi e quantitativi;
- **Mantenere un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza** dei Lavoratori certificato secondo la norma UNI ISO 45001 per tutte le basi operative;
- **Mantenere un Sistema di Gestione Ambientale** certificato ISO14001 per tutte le basi operative;
- **Valutare** ulteriori certificazioni volontarie per promuovere un **miglioramento continuo nella gestione delle tematiche sociali.**
- **Applicare** i principi di equità di genere nelle attività **di marketing e comunicazione.**

## 2.2 DIVERSITÀ, UGUAGLIANZA E INCLUSIONE DEI LAVORATORI

FHP, tramite tutte le funzioni all'interno del gruppo e delle società, riconosce e favorisce la diversità, l'uguaglianza e l'inclusione dei lavoratori. Nello specifico, FHP si impegna a:

- Contrastare ogni condotta che possa essere discriminante relativamente al genere della persona;
- Applicare l'equità di genere nei processi di assunzione, nell'accesso alla formazione, nella retribuzione e nel welfare per tutti i dipendenti, indipendentemente dalla forma contrattuale stipulata;
- Assicurare attivamente **pari opportunità ed uguaglianza** in termini di bilanciamento di genere, inclusi gli individui LGBTQ+, a tutti i livelli organizzativi, di trattamenti retributivi, di valorizzazione delle competenze e degli standard meritocratici;
- Garantire a tutti i lavoratori il **diritto alla buona salute** in ambito lavorativo attraverso l'applicazione di elevati **standard di sicurezza** per ogni tipologia di attività ed in ogni società;
- Agire con imparzialità per **eliminare qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta;**
- Assicurare il **supporto a gruppi vulnerabili**, come:
  - Lavoratori anziani e quelli in prossimità della pensione, assicurando una transizione dignitosa.
  - Lavoratori provenienti da diversi contesti culturali, religiosi o linguistici.
  - Lavoratori giovani e quelli con famiglie, supportando le loro esigenze uniche.
- Promuovere il **rispetto culturale**, rispettando e proteggendo le usanze, le abitudini e le pratiche religiose del nostro personale, garantendo un equilibrio tra lavoro e vita personale.
- Promuovere **opportunità per il benessere e la crescita personale** attraverso:
  - Iniziative di welfare focalizzate sulla tutela della genitorialità e per garantire l'equilibrio e la conciliazione vita lavoro.
  - Programmi di formazione non specifici per il lavoro, come corsi di lingua e informatica.
- Promuovere, tramite **corsi di formazione**, una **cultura che valorizzi le differenze**, incoraggiando l'adozione di comportamenti che superino gli stereotipi e riconoscano il valore aggiunto dalla diversità.
- Creare ambienti di lavoro fisici e culturali che promuovano lo **sviluppo di relazioni basate sulla fiducia e la valorizzazione di ogni stile di pensiero**, dove ognuno sia accolto;

- **Aderire ad associazioni e campagne** dedicate per confrontarsi con esperti del settore, conoscere le best practices di altre aziende e promuovere azioni virtuose anche al di fuori del contesto aziendale.

## 2.3 COINVOLGIMENTO DELLE COMUNITÀ

Il coinvolgimento del Gruppo sui temi della diversità, uguaglianza ed inclusione si estende oltre i confini immediati dell'azienda.

FHP promuove i valori di equità, benessere e inclusività non solo nell'ottica di valorizzare le proprie risorse umane, ma anche nei confronti delle comunità locali legate ai terminal operativi da un profondo legame; il Gruppo intende proseguire il percorso già avviato di promozione della crescita nelle comunità di riferimento e nei territori in cui opera e si impegna continuamente e strutturalmente a coinvolgere le comunità locali, riconoscendo che la generazione di valore nel tessuto socio economico di riferimento - fondata sull'adozione di una cultura di parità di genere - rientri pienamente nella propria mission.

FHP crede che il coinvolgimento delle comunità locali nella definizione e nell'attuazione delle politiche DEI assicuri che le esigenze di tutti i gruppi siano adeguatamente rappresentate e rispettate.

## 3. RUOLI E RESPONSABILITÀ

In generale, tutti i manager e i dipendenti sono responsabili del rispetto dei principi delineati in questa politica. Le violazioni di questa politica saranno affrontate prontamente e possono comportare azioni disciplinari. Ogni persona è responsabile dell'implementazione e diffusione della Politica attraverso i propri comportamenti.

Nello specifico, viene riportata una descrizione delle responsabilità delle funzioni aziendali principalmente coinvolte nella pianificazione, implementazione, controllo e miglioramento continuo delle prestazioni sul tema della Diversità, Uguaglianza ed Inclusione, in linea con qualsiasi ambito ESG, ed in accordo con la Politica ESG.

### Consiglio di amministrazione

È responsabile dell'approvazione della politica di Diversità, Uguaglianza ed Inclusione; approva gli obiettivi specifici e la pianificazione delle azioni per perseguirli efficacemente, le procedure e la documentazione rilevante ai fini dell'attuazione della politica e al raggiungimento dei suoi obiettivi.

### Comitato ESG

È composto dall'Amministratore Delegato che lo presiede, dal Chief Financial Officer, dagli Executive Director in rappresentanza di ciascuna base e dal Group General Counsel ed è aperto alla partecipazione dei responsabili di funzione di holding (HR, Procurement, ICT). Si riunisce almeno quadrimestralmente per assicurare che i processi necessari per la gestione degli aspetti ESG siano predisposti, attuati e tenuti aggiornati, per discutere sull'andamento delle prestazioni in ambito sociale e sullo sviluppo dei piani d'azione per il loro perseguimento, al fine del riesame e del continuo miglioramento, per assicurare la predisposizione della documentazione (procedure e altri documenti di supporto) utili alla corretta gestione degli aspetti di Diversità, Uguaglianza ed Inclusione.

### Amministratore Delegato

Sottopone al Consiglio le proposte di modifica della Politica di Diversità, Uguaglianza ed Inclusione; individua le funzioni di presidio e gestione delle tematiche sociali tra i membri del management aziendale.

### Executive Director (Capo Base)

Assicura, per la base di competenza, che i processi necessari per la gestione degli aspetti ESG siano predisposti, attuati e tenuti aggiornati; riferisce in seno al Comitato ESG sull'andamento delle prestazioni in ambito diversità, uguaglianza ed inclusione e sullo sviluppo dei piani d'azione per il loro perseguimento, al fine del

riesame e del continuo miglioramento; sovrintende nella raccolta e predisposizione della documentazione (procedure e altri documenti di supporto) utili alla corretta gestione degli aspetti ESG; garantisce la gestione delle eventuali non conformità in ambito Diversità, Uguaglianza ed Inclusione.

### **Responsabili di funzione di holding**

Al responsabile di ciascuna funzione aziendale, per quanto di propria competenza, compete:

- promuovere la considerazione degli aspetti ESG nello svolgimento delle attività delle persone coinvolte nell'ambito della funzione presidiata;
- promuovere l'attuazione della Politica di Diversità, Uguaglianza ed Inclusione, e l'attuazione dei piani e l'adozione delle misure atte al perseguimento degli obiettivi prefissati;
- promuovere azioni necessarie a prevenire l'eventuale verificarsi di non conformità;
- verificare l'attuazione dei piani e delle soluzioni intraprese anche al fine di riferire sull'andamento al Comitato ESG;
- effettuare adeguata formazione alle persone che lavorano per l'organizzazione riguardo agli aspetti ambientali, sociali (inclusi i temi della Diversità, Uguaglianza ed Inclusione) e di governance di propria competenza;
- raccogliere e trasmettere al Comitato ESG tutte le informazioni e i dati utili alla elaborazione e redazione del Report ESG, incluse le informazioni su Diversità, Uguaglianza ed Inclusione.

## **4. REVISIONE E COMUNICAZIONE**

Questa politica sarà rivista annualmente e adeguata, ove ed in quanto necessario, per riflettere l'impegno continuo di FHP verso Diversità, Uguaglianza e l'Inclusione.

FHP organizzerà percorsi di sensibilizzazione e formazione per diffondere una cultura sempre più inclusiva, stimolando l'utilizzo consapevole di linguaggio e di comportamenti etici.

La Politica sarà comunicata a tutta l'organizzazione e sarà inoltre pubblicata online.