

Politica Generale

“Diversità, Equità e
Inclusione” di Fintecna

Indice

1.	Informazioni sul documento	3
1.1	Scheda del documento.....	3
1.2	Storia del documento	4
1.3	Glossario	4
2.	Perimetro di applicazione.....	6
3.	Premessa.....	6
3.1	Contesto di riferimento	6
3.2	Obiettivi del documento	6
4.	Principi generali.....	6
4.1	Impegno di Fintecna in materia di diversità, equità e inclusione	6
4.2	Declinazioni degli impegni di Fintecna nelle singole dimensioni della diversità	7
5.	Applicazione della Politica Generale di “Diversità, equità e inclusione” di Fintecna	8
5.1	Filoni strategici	8
5.2	Ambiti di intervento	9
5.2.1	Persone	10
5.2.2	Business.....	12
5.2.3	Acquisti.....	12
5.2.4	Comunicazione.....	13
5.3	Principio di inviolabilità della persona	13
5.4	Strumenti di presidio e controllo delle violazioni	13
6.	Ruoli e responsabilità.....	14
7.	Regole di diffusione, monitoraggio e aggiornamento delle politiche DEI	14

1. Informazioni sul documento

1.1 Scheda del documento

Tipologia documento	Politica generale
Normativa aziendale abrogata	Politica Generale Diversità, Equità e Inclusione” di Fintecna (versione 1.0)
Principale normativa interna collegata	- Codice Etico - Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 - Funzionigramma Aziendale - Regolamento Gestione conflitti interesse - Politica Generale “Wellbeing” di Fintecna - Politica Generale “Responsible Procurement” di Fintecna - Codice di Condotta Fornitori di Fintecna
Principale normativa di Gruppo collegata	- Principi generali sull’esercizio dell’attività di Direzione e Coordinamento - Policy di Gruppo “Framework di sostenibilità” - Policy di Gruppo Gestione delle Segnalazioni Whistleblowing - Policy di Gruppo Modello normativo di Gruppo e principi per la gestione della Normativa di Gruppo - Processo di Gruppo per la gestione della Normativa di Gruppo - Policy di Gruppo “Assunzione e rinnovo incarichi di collaborazioni esterne e svolgimento di attività imprenditoriali da parte dei dipendenti CDP” - Policy di Gruppo Linee guida in materia di trattamento dei dati personali - Policy di Gruppo “Pianificazione e gestione degli acquisti” - Policy di Gruppo Remunerazione - Policy di Gruppo Performance Review
Principale normativa esterna collegata	- Codice Civile D. lgs. 231/2001 - ISO 30415 - Human Resource Management Diversity and Inclusion - Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile - UN Guiding Principles on Business and Human Rights - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (cd. PNRR) - Dichiarazione Universale dei Diritti Umani - Convenzione internazionale sui diritti civili e politici - Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali - Convenzioni dell’Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) sui diritti umani fondamentali (convenzione 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182) - Principi dell’UN Global Compact - D.lgs. n. 254/2016 e ss.mm.ii. L. 300/1970 e ss.mm.ii. L. 53/2000 e ss.mm.ii. D. lgs 198/2006 e ss.mm.ii.

	▪ D. lgs. 58/98 e ss.mm.ii. ▪ D.lgs. 80/2015 e ss.mm.ii. ▪ L. 81/2015 e ss.mm.ii. ▪ L. 162/2021 e ss.mm.ii. ▪ L. 104/1992 D.P.R. 251/2012 ▪ D.lgs 151/2015 ▪ L. 68/99 ▪ L. 25/2022 ▪ Convenzione ONU del 13 dicembre 2006, art. 2, comma 4 e sua ratifica (legge n. 18 del 3 marzo 2009) ▪ Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali (UE) 2016/679 - (General Data Protection Regulation - “GDPR”).
Redazione	▪ Direzione “Risorse Umane, Organizzazione e Operations” - Area Organizzazione e Sviluppo RU
Validazione	▪ Direzione “Risorse Umane, Organizzazione e Operations” ▪ Direzione “Internal Audit”
Parere di conformità	▪ Direzione Rischi - Area Compliance
Soggetto Approvatore	▪ Amministratore Delegato e Direttore Generale
Emanazione	▪ Ordine di Servizio del l’Amministratore Delegato e Direttore Generale n. 15 del 08/10/2025
Modalità di pubblicazione	▪ Intranet aziendale

1.2 Storia del documento

AGGIORNAMENTI E REVISIONI		
Versione n°	Principali modifiche introdotte	Data
1.0	Documento di nuova emissione	05/12/2023
2.0	Modifiche di allineamento relativamente ai principi di tolleranza zero, equilibrio vita privata-lavorativa e tutela di ogni forma di diversità, in coerenza con le Politiche di Capogruppo.	08/10/2025

1.3 Glossario

- **Agenda ONU 2030:** programma d’azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell’ONU. Essa ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDG – in un grande programma d’azione per un totale di 169 “target”.
- **Capogruppo:** Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. (anche CDP S.p.A.).

- **Environmental, Social and Governance (ESG):** indica tutte quelle attività che perseguono obiettivi tipici di una gestione attenta agli aspetti di natura ambientale, sociale e di governance.
- **Fintecna:** Fintecna S.p.A. (anche la Società)
- **Gruppo Cassa depositi e prestiti (o Gruppo CDP):** Capogruppo e Società del Gruppo.
- **Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG):** 17 obiettivi concordati dall'Organizzazione delle Nazioni Unite che mirano a raggiungere complessivamente 169 target riguardanti lo sviluppo economico e sociale: la povertà, la fame, la salute, l'istruzione, il cambiamento climatico, l'uguaglianza di genere, l'acqua, i servizi igienico-sanitari, l'energia, l'urbanizzazione, l'ambiente e l'uguaglianza sociale.
- **Struttura/Unità Organizzativa:** ogni componente dell'assetto organizzativo indipendentemente dalla tipologia, dal ruolo gerarchico, dal peso e dalla complessità della posizione.

2. Perimetro di applicazione

Il perimetro societario di applicazione del presente documento è quello di Fintecna S.p.A. (“Fintecna”).

3. Premessa

3.1 Contesto di riferimento

La diversità, l’equità e l’inclusione (di seguito anche DEI) sono valori fondamentali per creare un ambiente di lavoro aperto, rispettoso e plurale, dove ciascuno possa esprimere il proprio potenziale. Ogni persona è unica e diversa, con una propria storia, con le proprie esperienze, caratteristiche, capacità e qualità. Per questo motivo, Fintecna, in linea con gli Obiettivi dell’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile n.5 (Parità di genere) e n.10 (Ridurre le disuguaglianze), riconosce e accoglie il valore dei principi di diversità, equità e inclusione, come parte integrante della propria cultura, dei propri valori espressi nel Codice Etico e delle proprie attività di business.

3.2 Obiettivi del documento

Il presente documento definisce i principi ispiratori e le modalità operative per promuovere costantemente la diversità, l’equità e l’inclusione sia all’interno del sistema organizzativo di Fintecna, favorendo un ambiente di lavoro sempre più aperto per le sue persone, sia all’esterno per gli altri stakeholder, sostenendo l’impegno a favore di tutte le forme di diversità.

4. Principi generali

4.1 Impegno di Fintecna in materia di diversità, equità e inclusione

Riconoscere le diversità, garantire l’equità attraverso decisioni imparziali e creare le condizioni necessarie affinché si possa esprimere liberamente il proprio valore sono fattori prioritari e strategici per la Società, che ha nelle persone il proprio asset più importante.

Per garantire la piena espressione di sé, Fintecna incoraggia una cultura solidale, inclusiva e rispettosa delle pari opportunità in tutte le proprie funzioni ed ambiti di operatività, senza distinzioni di stato civile, genere, identità e affermazione di genere, orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, etnia, cultura, nazionalità, età e disabilità.

Questa cultura riflette un’organizzazione in cui pluralità, equità e inclusione contribuiscono ad aumentare la fiducia e il senso di appartenenza delle persone, a rendere l’azienda più coesa nell’affrontare le sfide lavorative e a creare valore nella società in cui viviamo.

Fintecna si impegna a rispettare e a promuovere attivamente i principi previsti dalla normativa interna, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati dalle organizzazioni internazionali, tra cui:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals (SDGs);
- Global Compact delle Nazioni Unite;
- Women’s Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull’eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell’infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie.

A conferma del proprio impegno su questi temi e a titolo non esaustivo, Fintecna (i) sottoscrive, insieme alle altre Società del Gruppo, “Il Manifesto di Sostenibilità del Gruppo CDP” che, inter alia, prevede di raggiungere entro il 2030 la piena parità di genere nelle funzioni apicali (ii) aderisce ad iniziative di respiro internazionale, impegnandosi a garantire un’adeguata rappresentanza di donne nei convegni, negli appuntamenti istituzionali e in qualsiasi attività di comunicazione; (iii) sviluppa iniziative di networking, nazionali e internazionali, mirate a promuovere l’equilibrio di genere, sostenere l’imprenditorialità femminile e incentivare i processi di inclusione a tutela delle categorie sottorappresentate; (iv) sostiene l’Associazione Donne Gruppo CDP con gli obiettivi di valorizzare il ruolo delle donne all’interno del Gruppo e nella società civile, di favorire l’inclusione e la non discriminazione, di sostenere l’occupazione e l’imprenditorialità al femminile.

Il presente documento è redatto anche in linea con quanto già affermato nel Codice Etico che riconosce l’inclusione quale valore fondante del Gruppo CDP, in quanto garantisce che tutte le persone *“possano esprimere il proprio potenziale, consentendo loro di vivere in uno stato di equità e di pari opportunità”*. Inoltre, in linea con quanto previsto dal Codice Etico stesso, le Società del Gruppo CDP *“sostengono l’equità, in quanto principio alla base di un comportamento leale e imparziale, che sottintende la capacità di intrattenere costantemente un dialogo bilanciato tra gli interessi di volta in volta rilevanti e quelli del Gruppo”*. Pertanto, di fondamentale importanza è l’impegno ad attuare *“azioni concrete a supporto della parità e dell’inclusione sociale mediante un modello organizzativo focalizzato sulla complessità ed eterogeneità dell’ambiente culturale”*.

Fintecna, in coerenza con gli obiettivi e gli strumenti del Gruppo CDP, si impegna altresì a dotarsi di presidi ed iniziative volti a garantire il monitoraggio, la rendicontazione degli aspetti di DEI nella Rendicontazione di sostenibilità presente all’interno della Relazione sulla Gestione consolidata e l’effettiva applicazione dei principi sanciti nel presente documento. Tale attività di monitoraggio prevede a regime la valutazione di KPI specifici su obiettivi DEI prefissati.

4.2 Declinazioni degli impegni di Fintecna nelle singole dimensioni della diversità

La diversità è un valore che alimenta la creatività, l’innovazione, la produttività e la generazione di idee, migliorando il clima lavorativo e favorendo un ambiente culturale eterogeneo, e pertanto, va tutelata e protetta in tutte le sue forme, tra le quali stato civile, genere, , identità e affermazione di

genere, orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, etnia, cultura, nazionalità, età e disabilità..

Genere

Fintecna promuove un ambiente che favorisce la parità di genere a tutti i livelli e il superamento di ogni stereotipo. Si impegna in politiche e azioni volte a promuovere pari opportunità di accesso per tutte le persone, ad eliminare il gender pay gap e a rafforzare e sostenere la presenza femminile in ruoli chiave, a promuovere iniziative di sensibilizzazione e attività formative finalizzate alla diffusione della cultura dell'equilibrio di genere.

Età

Fintecna si impegna a facilitare il dialogo, la convivenza e la trasmissione delle conoscenze tra persone di età diversa, promuovendo così l'integrazione lavorativa e lo sviluppo di un contesto multigenerazionale, in cui poter valorizzare e promuovere lo sviluppo di tutte le professionalità.

Disabilità

Fintecna promuove un equo accesso alle opportunità per tutte le persone, indipendentemente dalle loro condizioni fisiche, psichiche e sensoriali, mettendo chiunque nelle condizioni di contribuire al meglio ai processi aziendali. Fintecna si impegna ad individuare ed eliminare tutto ciò che possa essere considerato una barriera nascosta o visibile causa di discriminazione nella fruizione degli spazi, nella partecipazione sociale, nell'autonomia, nell'accesso alle risorse fisiche e digitali e nello sviluppo professionale.

Cultura

Fintecna favorisce, sostiene e incoraggia l'apertura al confronto, all'integrazione e alla multiculturalità sia internamente che esternamente, considerandola come fonte di conoscenza, innovazione e creatività.

Identità, affermazione di genere ed orientamento affettivo-sessuale

Fintecna promuove la creazione di ambienti aperti ed inclusivi dove ciascuna persona si possa sentire rispettata e apprezzata, indipendentemente dalla propria identità e/o espressione di genere o dal proprio orientamento affettivo-sessuale, rifiutando e impegnandosi ad eliminare ogni forma di discriminazione, pregiudizio o qualsivoglia forma di micro-aggressione anche verbale .

5. Applicazione della Politica Generale di “Diversità, equità e inclusione” di Fintecna

5.1 Filoni strategici

Sulla base dei principi sopra descritti, Fintecna, nello svolgimento delle proprie attività, si propone di agire su alcuni filoni strategici con un impatto diretto sulle proprie persone, sui suoi stakeholder e sulla società civile nel suo complesso, in particolare:

Al suo interno Fintecna:

- abbatte ogni tipo di stereotipo e pregiudizio, identificando in modo proattivo gli elementi che costituiscono un freno all'oggettiva eliminazione di discriminazioni e penalizzazioni, quali *bias cognitivi* anche inconsci e richieste anche implicite di comportamenti lavorativi non oggettivamente necessari per l'ottenimento dei risultati aziendali;

- crea relazioni basate sulla fiducia e sul rispetto reciproco, al fine di permettere alle persone di esprimersi al meglio senza il timore di essere giudicate/penalizzate in relazione al proprio genere, stato civile, identità e affermazione di genere e orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, etnia, cultura, nazionalità, età e disabilità;
- si impegna a identificare ed attivare iniziative in termini di inclusione nelle sue varie declinazioni, a sviluppare iniziative dedicate a rimuovere le barriere esistenti, monitorando il raggiungimento dei risultati e a definire un piano di continuo e progressivo miglioramento;
- promuove la dignità e il rispetto per ciascuna persona, adottando una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di violenza, intimidazione, molestia o persecuzione;
- utilizza uno stile di comunicazione attento al rispetto e all'inclusione;
- favorisce un ambiente in cui le unicità e il contributo di tutte le persone siano riconosciuti e apprezzati, diffondendo stili manageriali e di leadership inclusivi a tutti i livelli;
- promuove pari opportunità durante tutta la vita lavorativa offrendo possibilità di crescita e di sviluppo secondo logiche meritocratiche e riconoscendo adeguati spazi di realizzazione professionale coerentemente con la combinazione di esperienza/motivazione/duttilità di ciascuno senza distinzioni di stato civile, genere, identità e affermazione di genere, orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, etnia, cultura, nazionalità, età e disabilità;
- favorisce la conciliazione e l'equilibrio tra vita privata lavorativa offrendo strumenti e servizi a supporto del benessere personale, della genitorialità e dell'assistenza (caregiving);

Nella sua catena del valore (incluse le attività di business e i fornitori):

- sostiene, il lavoro e l'imprenditoria femminile e il ruolo delle donne nell'economia nell'ambito della assunzione/gestione del patrimonio partecipativo;
- sostiene, anche avvalendosi degli strumenti del Gruppo CDP, campagne di sensibilizzazione, partnership, percorsi formativi ed eventi dedicati ai temi della diversità, equità ed inclusione, sia per la propria popolazione aziendale che per i propri stakeholder e la società civile nel suo complesso;
- incentiva i partner con cui Fintecna opera (fornitori, controparti di business, stakeholder, ecc.) all'adozione di pratiche di diversità e inclusione.

5.2 Ambiti di intervento

Al fine di ottenere un ambiente plurale, equo e inclusivo, sono stati individuati quattro macro ambiti di intervento che hanno un impatto sulle persone di Fintecna, le scelte del business, la selezione dei fornitori e le modalità di comunicazione.

Fintecna monitora periodicamente l'efficacia delle azioni intraprese e adotta laddove necessario le opportune misure correttive.

5.2.1 *Persone*

Recruiting, selezione e assunzione

Fintecna riconosce il valore del merito nel reclutare, selezionare ed assumere nuove risorse, senza alcun tipo di discriminazione, nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle disposizioni dettate dalle procedure interne, impegnandosi a rispettare e a valorizzare ogni persona all'interno dell'organizzazione, sia nel processo di selezione che nella definizione delle responsabilità dei vari ruoli, senza distinzioni di stato civile, genere, identità e affermazione di genere, orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, etnia, cultura, nazionalità, età e disabilità.

Per questo si impegna affinché le campagne di assunzione siano improntate su criteri di oggettività, competenza e professionalità, e trasmettano il valore delle pari opportunità, assicurando ogniqualvolta possibile la rappresentanza dei generi e di ogni altra eventuale forma di diversità all'interno delle long e short list delle candidature, così da garantire un processo di selezione equo ed imparziale.

In particolare, per tutte le posizioni ricercate è prevista una fase di assessment tecnico-attitudinale, finalizzata all'individuazione della risorsa più in linea con la posizione da coprire.

Nel rafforzare i concetti di trasparenza e imparzialità, viene introdotta una ulteriore fase di valutazione condotta da panel misti composti da Manager di funzioni diverse, che contribuiscono alla valutazione dei candidati, sulla base di strumenti e linee guida standardizzati a livello di Gruppo, al fine di assicurare un raffronto quanto più oggettivo possibile ai fini della scelta finale.

Compensation

Il processo di compensation è basato sui principi della trasparenza e dell'uguaglianza e prende in considerazione, con incondizionata neutralità, autonomia e indipendenza di giudizio, criteri quali il merito, le abilità, le competenze e le performance dei singoli, tenuto conto anche del ruolo organizzativo ricoperto¹.

Fintecna, in coerenza con gli obiettivi e gli strumenti del Gruppo CDP, si impegna ad analizzare e monitorare annualmente il divario retributivo di genere e a sviluppare strategie e iniziative per eliminare gli eventuali gap rilevati, allo scopo di promuovere attivamente il raggiungimento dell'equità salariale. Tali obiettivi possono essere raggiunti anche attraverso l'applicazione di politiche retributive specifiche e programmi di incentivazione dei manager volti a ridurre il divario retributivo, con particolare riferimento ai cluster di popolazione con i gap salariali più significativi.

Inoltre, Fintecna, anche nell'ambito delle proprie politiche di remunerazione e incentivazione, si è impegnata a garantire parità di trattamento in termini di remunerazione e benefit, a prescindere da elementi di diversità quali genere, orientamento sessuale, età, abilità, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali o sociali.

Formazione e sviluppo

Per quanto concerne la formazione, Fintecna, anche avvalendosi degli strumenti formativi del Gruppo CDP, si impegna affinché non ci sia alcuna discriminazione nell'offerta di programmi di formazione e nei percorsi di sviluppo. Tali processi sono improntati in funzione della crescita

¹ Cfr.Par. 5.2 Financial Wellbeing della Politica Generale “Wellbeing” di Fintecna

professionale di tutte le persone, così da permettere a ciascuna risorsa di esprimere il proprio pieno potenziale attraverso opportunità basate su competenze ed esperienze.

In ambito formativo, i programmi devono essere progettati e proposti con l'obiettivo di fare evolvere le competenze delle persone, garantendo un'equa partecipazione, senza distinzione alcuna (es. genere, età, disabilità, condizione contrattuale).

Inoltre, nell'ottica di sviluppare sempre di più la cultura della non-discriminazione, Fintecna promuove iniziative di formazione finalizzate a riconoscere e rimuovere gli stereotipi e pregiudizi di ogni tipo. Tale formazione è erogata a tutta la popolazione aziendale all'interno del processo di Induction per i nuovi ingressi.

Relativamente allo sviluppo professionale, Fintecna si avvale di un processo di assegnazione degli obiettivi, valutazione delle performance e identificazione dei piani di successione basato sul rispetto dei principi di trasparenza, diversità, inclusione e pari opportunità, imparzialità, proporzionalità e competenza. Obiettivo di tale processo è quello di promuovere l'ascolto e il confronto, garantendo l'allineamento tra obiettivi individuali e aziendali. Per garantire a tutta la popolazione aziendale un trattamento equo, anche avvalendosi degli strumenti in uso nel Gruppo CDP, è prevista una formazione obbligatoria sui bias cognitivi inconsci e workshop/corsi dedicati alle/ai responsabili

Con riferimento ai criteri di diversità, inclusione e pari opportunità, Fintecna, attraverso i programmi di sviluppo professionale, si impegna affinché la proporzione tra generi sia bilanciata, con l'obiettivo di promuovere avanzamenti di carriera equi che incoraggino donne e uomini in egual misura.

Equilibrio tra vita privata e lavorativa

Fintecna riconosce l'importanza del bilanciamento vita privata e professionale delle sue persone, promuovendo il raggiungimento delle loro ambizioni e aspirazioni personali/ professionali.

In quest'ottica, Fintecna, anche nell'ambito delle iniziative del Gruppo CDP, si impegna a fornire strumenti concreti e ad implementare iniziative ad hoc per favorire la conciliazione dei tempi di vita privata e lavorativa.

A titolo di esempio non esaustivo, Fintecna si impegna a:

- adottare un sistema di lavoro flessibile (es. smart working e flessibilità oraria in entrata e in uscita) per permettere alle persone di bilanciare al meglio l'organizzazione della vita privata con le esigenze aziendali;
- introdurre e garantire misure e strumenti di accomodamento ragionevole in favore delle persone con disabilità e offrire maggiore flessibilità oraria e/o congedi per prevenire e fronteggiare eventuali difficoltà personali, familiari o lavorative
- programmare le riunioni e/o meeting durante il normale orario di lavoro previsto dalla normativa aziendale, facendo debite eccezioni solo per comprovate e rilevanti esigenze aziendali;
- individuare misure organizzative volte ad assicurare, fuori dalle normali fasce lavorative, il “diritto alla disconnessione”;
- mettere a disposizione, coerentemente con la strategia aziendale, in maniera integrata e continua, iniziative e servizi volti a favorire la promozione del benessere individuale e del *wellbeing*, nonché il miglioramento del clima aziendale. Le iniziative di *people caring*, sviluppate, anche con il supporto di partner di eccellenza, sono periodicamente aggiornate per

garantire un’offerta ampia e innovativa in un contesto lavorativo sempre più stimolante e attento alla salute sia psicologica che fisica delle sue persone;

- riconoscere misure e strumenti di assistenza in favore della genitorialità e dell’assistenza (*caregiving*);
- favorire la flessibilità nell’uso dell’istituto del part-time per andare incontro alle esigenze delle sue persone, accompagnandole sia in fase di richiesta, privilegiando le richieste legate a genitorialità, grave difficoltà familiari e/o personali, sia di rientro al full-time.

Sensibilizzazione e consapevolezza

Nella consapevolezza dell’effetto che azioni e parole possono avere nei rapporti tra persone, Fintecna promuove un uso del linguaggio quotidiano rispettoso, volto ad evitare qualsiasi approccio polemico o giudicante, e a mantenere un comportamento educato e corretto.

Fintecna si impegna a tenere informate le proprie persone sulle evoluzioni dei temi relativi alla Diversità, Equità e Inclusione attraverso i propri strumenti di comunicazione ed engagement, anche di Gruppo, e si impegna ad attivare e/o partecipare ad iniziative e campagne di sensibilizzazione, anche attraverso le iniziative di volontariato aziendale, per una costante e attenta applicazione dei principi contenuti nella presente Politica.

Fintecna, inoltre, incentiva tutte le persone nell’attuazione dei principi e degli intendimenti contenuti nella presente Politica, essendo il rispetto di ogni forma di diversità a tutti i livelli dell’organizzazione una componente chiave della propria strategia.

5.2.2 Business

Fintecna, per rendere più concreto il proprio impegno ad attuare e diffondere a livello sistemico una politica a favore dell’inclusione di tutte le forme di diversità, si impegna a considerare le dimensioni legate alla stessa come un ulteriore criterio che concorre a determinare le decisioni strategiche ed operative della Società.

Fintecna si dota progressivamente di strumenti a supporto dei processi decisionali che forniscono una valutazione completa, sia a livello di controparti che di iniziative, sotto il profilo ambientale e sociale, promuovendo quelle a maggior impatto sulle dimensioni dello sviluppo sostenibile (criteri ESG). In particolare, nell’analisi delle controparti Fintecna prevede limitazioni sistematiche su controparti o iniziative che non rispettino principi etici quali la non discriminazione in funzione dell’etnia, della religione, del genere, e apprezzando altresì progetti volti a garantire l’inclusione lavorativa con particolare attenzione a donne e giovani.

Inoltre, Fintecna favorisce programmi e iniziative che possano generare un impatto sociale positivo, ove applicabile anche nell’ambito delle attività di acquisizione/gestione del patrimonio partecipativo nonché delle attività liquidatorie.

5.2.3 Acquisti

Fintecna, nel processo di selezione dei fornitori di beni, servizi e lavori, si impegna a tenere in considerazione opportuni criteri di valutazione volti a favorire le pari opportunità, generazionali e di genere, come pure a promuovere l’inclusione lavorativa e la non discriminazione, cercando di conseguire un rispetto più ampio degli standard sociali, in coerenza con le linee guida definite nella Policy di Gruppo “Pianificazione e gestione degli acquisti”.

Tale approccio opera in piena coerenza con il quadro normativo vigente, sia interno² che esterno, e si basa sulla graduale adozione di requisiti di partecipazione e criteri di valutazione delle offerte differenziati in base al settore di riferimento.

5.2.4 Comunicazione

Fintecna si impegna affinché sia adottato un linguaggio inclusivo in tutte le forme di comunicazione della Società e che ci sia sempre una adeguata rappresentanza di donne nei convegni, negli appuntamenti istituzionali e nei quali la stessa è coinvolta.

5.3 Principio di inviolabilità della persona

Fintecna vieta qualsiasi forma di violenza, intimidazione, discriminazione, molestia o maltrattamento, impegnandosi a creare un ambiente di lavoro in cui ogni persona si senta protetta, sicura e rispettata anche in coerenza con quanto già affermato nel Codice Etico che *“valorizza il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale delle persone, promuovendo un ambiente di lavoro ispirato da motivazione, coinvolgimento e lavoro di squadra, e contrasta tutte le forme di violenza, mobbing e molestia, anche di natura psicologica, per tutelare la dignità di ogni risorsa”*.

Qualsiasi persona che ritenga di essere stata discriminata, intimidita, vittima di bullismo, molestata o abbia assistito ad un abuso fisico, verbale, morale, è tenuta a segnalare tale sopruso il prima possibile.

5.4 Strumenti di presidio e controllo delle violazioni

Le violazioni dei principi contenuti nel presente documento rappresentano una violazione del Codice Etico e, pertanto anche del Modello 231, trattate in osservanza alle previsioni in esso contenute.

Fintecna prevede un sistema di segnalazione delle violazioni tramite i seguenti canali:

- piattaforma informatica: eWhistle accessibile sul sito istituzionale <https://www.cdp.it/sitointernet/it/fintecna.page>;
- casella vocale: accessibile al numero 0642214761
- posta ordinaria: indirizzata all'Internal Audit di Fintecna, via Alessandria 220, 00198, Roma, specificando sull'involucro della busta il carattere “RISERVATO” della missiva e la dicitura “Whistleblowing”.

È possibile organizzare anche un incontro diretto e riservato con il Gestore della Segnalazione³, veicolando la richiesta mediante uno dei canali sopra menzionati.

Tutti i canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, secondo quanto previsto nella Policy di Gruppo “Gestione delle Segnalazioni - Whistleblowing” cui si rinvia per tutti gli aspetti relativi alla gestione delle segnalazioni. La piattaforma eWhistle costituisce il canale preferenziale per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni.

² Cfr. [Politica Generale “Responsible Procurement”](#) di Fintecna

³ Direzione Internal Audit

6. Ruoli e responsabilità

Al fine di diffondere in maniera capillare i valori di diversità e inclusione, Fintecna prevede un presidio strutturato su queste tematiche.

- l'Amministratore Delegato e Direttore Generale:
 - approva le politiche in materia di diversità, equità e inclusione;
 - valuta le proposte di strategia aziendale in materia di diversità e inclusione, nonché i piani di azione, le iniziative e i target;
 - viene informato periodicamente sullo stato di avanzamento delle attività e dei target, per verificare il rispetto delle politiche e l'attuazione delle strategie;
 - si esprime in materia di strategia di diversità e inclusione, tenendo conto degli indirizzi e delle normative in materia, delle legittime aspettative che emergono dal dialogo con i principali stakeholder nel rispetto del Piano Strategico di Gruppo.
- la Direzione “Risorse Umane, Organizzazione e Operations”, in accordo con le competenti funzioni della Capogruppo:
 - formula proposte di strategia aziendale in materia di diversità e inclusione, definendo iniziative, target e piano di azione;
 - monitora l'andamento delle attività, dei target e dei processi interessati, mettendo in atto eventuali azioni correttive, e definisce l'adesione a eventuali Certificazioni in materia di diversità e inclusione, in collaborazione - ove necessario - con la Capogruppo;
 - pone in essere i piani definiti relativamente al capitale umano di Fintecna in materia DEI;
 - acquisisce le eventuali segnalazioni sui comportamenti non conformi alla politica e gestisce i follow up;
 - contribuisce, con il supporto delle competenti funzioni della Capogruppo, alla promozione di iniziative interne sui temi di diversità e inclusione.
- Tutte le strutture, per i relativi ambiti di competenza:
 - promuovono i principi della Politica nell'ambito delle proprie attività e delle relative iniziative presso stakeholders esterni ed interni.

7. Regole di diffusione, monitoraggio e aggiornamento delle politiche DEI

Fintecna si impegna a diffondere i contenuti di questa Politica e a renderla disponibile a tutti gli stakeholder sulla intranet aziendale e sul sito internet istituzionale in ottica di trasparenza e collaborazione.

Fintecna si impegna inoltre a promuovere un dialogo costante sui temi di DEI con i propri stakeholder, ai fini di una migliore comprensione delle loro legittime aspettative sui temi di diversità, equità e inclusione, nonché per garantire la coerenza del documento con il contesto mutevole in cui opera.

Nell'ottica della trasparenza, Fintecna contribuisce annualmente, fornendo informazioni relative ai temi di diversità e inclusione, alla redazione della rendicontazione di sostenibilità di Gruppo in

conformità con gli European Sustainability Reporting Standards, secondo quanto previsto dalla Corporate Sustainability Reporting Directive. Inoltre, Fintecna si impegna:

- ad effettuare un monitoraggio periodico del grado di avanzamento di tutte le linee strategiche di azione derivanti dall'attuazione di questa Politica attraverso l'utilizzo di indicatori elaborati annualmente;
- ad effettuare rendicontazione trasparente ed esaustiva sullo stato di avanzamento dei piani di azione e sui risultati raggiunti.

Il presente documento è sottoposto a revisione periodica, anche al fine di riflettere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'evoluzione normativa e regolamentare, il mutamento del contesto di riferimento e la conseguente revisione della strategia di Capogruppo. Il riesame del presente documento ha luogo, in ogni caso, ogni tre anni. .