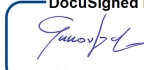
	<i>Group Policy</i>	
	<i>Edition</i> 03	<i>Publishing date</i> 20/03/2025

FOMAS GROUP

Diversity, Equity & Inclusion Policy

VERSION	03
APPROVED	20.03.2025
PRESIDENT & GROUP CEO	DocuSigned by:  674122A4D28A413...

1. SCOPE AND OBJECTIVES


At FOMAS Group, we believe that diversity, equity, and inclusion are essential pillars of a thriving and innovative workplace. We are committed to fostering an environment where every individual, regardless of their background, identity, or characteristics, feels valued, respected, and empowered. Moreover, the Group is committed to support an inclusive and diverse workplace where gender equality is actively promoted, ensuring equal opportunities, and supporting the empowerment of all genders. This policy outlines our dedication to promoting diversity, ensuring equity and fostering inclusivity throughout our organization.

2. RECIPIENTS

The Group requests the compliance to the principles outlined in this Policy to all staff and all persons working on behalf of and/or for account and/or in the interest of the same, or who maintain business relations with it or collaborations of any other nature.

3. REFERENCES

This Policy strenghtens and is in line with the Group Code of Ethics, Human Rights Policy and, for the Italian companies of the Group, with the Italian Legislative Decree no

	<i>Group Policy</i>	
	<i>Edition</i> 03	<i>Publishing date</i> 20/03/2025

231/2001 ("Model 231") and with other current procedures and policies. The policy is based on the UNI PDR 125 guidelines, the Equal Opportunities Code for Men and Women (dlgs 198/2006) for Italian companies and the Principles of the UN Global Compact, Women's Empowerment Principles and on United Nations Universal Declaration of Human Rights of 1948.

4. DEFINITIONS

- a. **Diversity:** The recognition and appreciation of the unique and varied backgrounds, perspectives, experiences, and identities that individuals bring to our organization.
- b. **Equity:** Ensuring that every individual has fair access to opportunities, resources, and support to thrive and reach their full potential.
- c. **Inclusion:** Creating a culture where all employees feel welcome, heard, and valued.
- d. **Gender Equality:** Fair treatment and representation of individuals of all genders, without discrimination based on gender identity or expression.
- e. **Equal Opportunities:** Providing everyone with the same chances and access to education, employment, healthcare, and other fundamental aspects of life, irrespective of their background, race, gender, religion, or any other characteristic.
- f. **Gender Empowerment:** Process of enabling individuals of all genders to have the autonomy, confidence, and capability to make informed decisions, pursue opportunities, and exercise their rights freely.


5. PRINCIPLES & CONTENTS

Defined Leadership and Coordination

This policy is defined by Top Management in coordination with the Sustainability Committee, reflecting the highest level of commitment towards gender equality and diversity within our organization. The implementation of this policy will be coordinated by a responsible figure, the ESG Manager, designated by management. Adequate resources, including budget, responsibilities, and authorities, will be assigned by management to achieve and maintain established gender equality objectives.

Policy Objectives

- a. Embrace Diversity**
 - i. We strive to build a workforce that reflects the diversity of the communities we serve, recognizing that diverse perspectives contribute to better decision-making and innovative problem-solving.
 - ii. We actively encourage the recruitment and retention of individuals from diverse backgrounds to ensure an inclusive and equitable workplace.
- b. Ensure Equity**
 - i. We are committed to identifying and addressing barriers and biases that may impede the advancement of underrepresented groups within our organization.
 - ii. We regularly assess our policies, practices, and procedures to ensure they promote equal opportunities in all aspects of employment.
- c. Foster Inclusion**
 - i. We cultivate an inclusive work environment that encourages open dialogue, collaboration, and the sharing of diverse ideas and perspectives.

	<i>Group Policy</i>	
	<i>Edition</i> 03	<i>Publishing date</i> 20/03/2025

- ii. We promote a culture that values and respects the contributions of all employees.
- iii. We strictly prohibit discrimination, harassment, or any form of unfair treatment based on an individual's race, color, ethnicity, gender, gender identity, sexual orientation, religion, age, disability, or any other protected characteristic.

These objectives relate to various dimensions of diversity. These dimensions reported below are to be understood as not exhaustive of differences and intersectionality, but as merely representative of some groups most exposed to the risk of non-inclusion: gender, sexual orientation and gender identity, parenting and caregiving, disability, clinical condition, age, migratory background, multiculturalism and interculturality.

Implementation Strategies

a. Recruitment and Hiring

- i. We implement inclusive hiring practices, free from any form of discrimination.
- ii. We aim at creating diverse interview panels to ensure multiple perspectives are considered during the hiring process.

b. Professional Development

- i. We provide the same opportunities in every aspect of working life, concerning remuneration, professional development, training and career progression.

c. Training and Awareness

- i. We aim to provide ongoing training and development opportunities to promote diversity, equity practices, inclusive leadership, gender-related issues, biases, and best practices for ensuring equal opportunities for all genders.
- ii. We aim to encourage employees to participate in workshops and seminars that enhance their understanding of diversity and inclusion issues as well as preventing potential unconscious bias.

d. Supportive Workplace Culture

- i. We aim to promote work-life balance to accommodate diverse employee needs.

e. Accountability and Transparency


- i. We regularly track progress in diversity, equity, and inclusion improvements.
- ii. We communicate our progress, successes, and challenges with transparency to our employees and stakeholders.

6. COMPLIANCE

- i. Failure to comply with this policy may result in disciplinary action, up to and including termination of employment.
- ii. Diversity, Equity and Inclusion future projects, plans and results are discussed by the Sustainability and Risk Committee and approved by the Board of Directors.
- iii. FOMAS Group encourages to report in good faith any commissive or omissive behavior, which constitutes or may constitute a violation, or inducement to violate, the principles contained in this Policy. FOMAS Group Whistleblowing Procedure, published on the website sets out the methods of reporting, management and the guarantee of confidentiality and non-retaliation.

7.COMMUNICATION, TRANSPARENCY, IMPROVEMENTS

<i>Diversity, Equity & Inclusion Policy</i>	This document is property of FOMAS Group - All rights reserved	Page 3 di 7
---	--	-------------

	<i>Group Policy</i>	
	<i>Edition</i> 03	<i>Publishing date</i> 20/03/2025

This Policy represents the Group's firm commitment to creating an environment where all individuals are respected, valued, and provided with equal opportunities for personal and professional growth, irrespective of gender identity.

FOMAS Group is dedicated to continuous improvement; this policy is reviewed annually to ensure its effectiveness and alignment with evolving diversity, equity, and inclusion best practices. The Diversity, Equity & Inclusion Policy will be communicated and disseminated widely within the organization and to interested parties through our company website, ensuring transparency and accessibility to all stakeholders.



1. SCOPE E CAMPO DI APPLICAZIONE


Il Gruppo FOMAS considera la diversità, l'equità e l'inclusione pilastri essenziali per un ambiente di lavoro fiorente e innovativo. Ci impegniamo a promuovere un ambiente in cui ogni individuo, indipendentemente dal suo background, identità o caratteristiche, si senta apprezzato, rispettato e potenziato. Inoltre, il Gruppo si impegna a sostenere un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato in cui l'uguaglianza di genere sia attivamente promossa, garantendo pari opportunità e sostenendo l'empowerment di tutti i generi. Questa politica delinea il nostro impegno nel promuovere la diversità, garantire l'equità e favorire l'inclusività in tutta la nostra organizzazione.

2. DESTINATARI

Il Gruppo richiede il rispetto dei principi delineati nella presente Politica a tutto il personale e a tutti i soggetti che operano per conto e/o nell'interesse dello stesso, o che intrattengono con esso rapporti di affari o collaborazioni di altra natura.

3. RIFERIMENTI

La presente Policy rafforza ed è in linea con il Codice Etico del Gruppo, con la Policy sui Diritti Umani e, per le società italiane del Gruppo, con il D.Lgs. n. 231/2001 ("Modello 231") e con altre procedure e policy vigenti. La politica si basa sulla prassi UNI PDR 125,

	<i>Group Policy</i>	
	<i>Edition</i> 03	<i>Publishing date</i> 20/03/2025

sul Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (dlgs 198/2006) per le aziende italiane, e sui principi del Global Compact delle Nazioni Unite, sui Women's Empowerment Principles e sulla Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite del 1948.

4. DEFINIZIONI

- a. **Diversità:** riconoscimento e apprezzamento delle origini, prospettive, esperienze e identità uniche e varie che gli individui apportano all'organizzazione.
- b. **Equità:** garanzia di accesso equo alle opportunità, alle risorse e al sostegno per prosperare e raggiungere il proprio pieno potenziale.
- c. **Inclusione:** Cultura in cui tutti si sentano benvenuti, ascoltati e apprezzati.
- d. **Uguaglianza di genere:** trattamento e rappresentanza equi di individui di tutti i sessi, senza discriminazioni basate sull'identità o sull'espressione di genere.
- e. **Pari opportunità:** fornire le stesse possibilità e l'accesso all'istruzione, al lavoro, all'assistenza sanitaria e ad altri aspetti fondamentali della vita, indipendentemente dal loro background, razza, sesso, religione o qualsiasi altra caratteristica.
- f. **Empowerment di genere:** processo che consente agli individui di tutti i sessi di avere l'autonomia, la fiducia e la capacità di prendere decisioni informate, perseguire opportunità ed esercitare liberamente i propri diritti.

5. PRINCIPI E CONTENUTI

Leadership e Coordinamento

Questa politica è definita dal Top Management in coordinamento con il Comitato per la Sostenibilità e Rischi, riflettendo il massimo livello di impegno verso l'uguaglianza di genere e la diversità all'interno della nostra organizzazione. L'attuazione di tale politica sarà coordinata da una figura responsabile, l'ESG Manager, designato dal management. Il management assegnerà risorse adeguate, inclusi budget, responsabilità e autorità, per raggiungere e mantenere gli obiettivi stabiliti in materia di uguaglianza di genere.

Obiettivi della Politica

a. Abbracciare la diversità


- i. Ci impegniamo a costruire una forza lavoro che rifletta la diversità, riconoscendo che prospettive diverse contribuiscono a un migliore processo decisionale e a una risoluzione innovativa dei problemi.
- ii. Incoraggiamo il reclutamento e il mantenimento di persone provenienti da contesti diversi per garantire un ambiente di lavoro inclusivo ed equo.

b. Garantire l'equità

- i. Ci impegniamo a identificare le barriere e i pregiudizi che potrebbero impedire il progresso dei gruppi sottorappresentati all'interno della nostra organizzazione.
- ii. Valutiamo regolarmente le nostre politiche, pratiche e procedure per garantire la promozione delle pari opportunità in tutti gli aspetti dell'occupazione.

c. Promuovere l'inclusione

- i. Coltiviamo un ambiente di lavoro inclusivo che incoraggia il dialogo aperto, la collaborazione e la condivisione di idee e prospettive diverse.

	<i>Group Policy</i>	
	<i>Edition</i> 03	<i>Publishing date</i> 20/03/2025

- ii. Promuoviamo una cultura che valorizzi e rispetti il contributo di tutti.
- iii. Proibiamo severamente discriminazioni, molestie o qualsiasi forma di trattamento ingiusto basato sulla razza, il colore, l'etnia, il genere, l'identità di genere, l'orientamento sessuale, la religione, l'età, la disabilità o qualsiasi altra caratteristica protetta di un individuo.

Questi obiettivi si riferiscono a varie dimensioni della diversità. Tali dimensioni di seguito riportate sono da intendersi non esaustive, ma meramente rappresentative di alcuni gruppi maggiormente esposti al rischio di non inclusione: genere, orientamento sessuale e identità di genere, genitorialità e caregiving, disabilità, condizione clinica, età, background migratorio, multiculturalismo e interculturalità.

Strategie di implementazione

a. Reclutamento e assunzione

- i. Implementiamo pratiche di assunzione inclusive, libere da qualsiasi forma di discriminazione, che attraggono candidati diversi.
- ii. Miriamo a creare panel di interviste diversificati per garantire che vengano prese in considerazione molteplici prospettive durante il processo di assunzione.

b. Sviluppo Professionale

- i. Forniamo le stesse opportunità in ogni aspetto della vita lavorativa, riguardo la retribuzione, lo sviluppo professionale e di carriera e la formazione.

c. Formazione e sensibilizzazione

- i. Il nostro obiettivo è fornire formazione continua e opportunità di sviluppo per promuovere la consapevolezza della diversità, le pratiche di equità, la leadership inclusiva, le questioni legate al genere, i pregiudizi e le migliori pratiche per garantire pari opportunità per tutti i sessi.
- ii. Il nostro obiettivo è incoraggiare i dipendenti a partecipare a workshop e seminari che migliorino la loro comprensione delle questioni legate alla diversità e all'inclusione, oltre a prevenire potenziali pregiudizi inconsci.

d. Cultura di supporto sul posto di lavoro

- i. Il nostro obiettivo è promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata e modalità di lavoro flessibili per soddisfare le diverse esigenze dei dipendenti. I dipendenti sono motivati attraverso il dialogo e la partecipazione.


e. Responsabilità e trasparenza

- i. Monitoriamo i nostri progressi in termini di diversità, equità e inclusione.
- ii. Comuniciamo i nostri progressi, successi e sfide con trasparenza ai nostri dipendenti e stakeholder.

6. COMPLIANCE

- i. Il mancato rispetto di questa politica può comportare azioni disciplinari, fino al licenziamento.
- ii. I progetti, piani e risultati su DEI sono discussi dal Comitato per la Sostenibilità e Rischi ed approvati dal Consiglio di Amministrazione.
- iii. Il Gruppo FOMAS incoraggia a segnalare in buona fede qualsiasi comportamento commissivo o omissivo, che costituisca o possa costituire una violazione, o

<i>Diversity, Equity & Inclusion Policy</i>	This document is property of FOMAS Group - All rights reserved	Page 6 di 7
---	--	-------------

	<i>Group Policy</i>	
	<i>Edition</i> 03	<i>Publishing date</i> 20/03/2025

induzione a violare, i principi contenuti nella presente Politica. La Procedura Whistleblowing del Gruppo FOMAS, pubblicata sul sito, definisce le modalità di segnalazione, gestione e la garanzia di riservatezza e di non ritorsione.

7.COMUNICAZIONE, TRASPARENZA, AGGIORNAMENTI

Questa Politica rappresenta l' impegno del Gruppo a creare un ambiente in cui tutti gli individui sono rispettati, valorizzati e ricevono pari opportunità di crescita personale e professionale, indipendentemente dall'identità di genere. Il Gruppo FOMAS è dedicato al miglioramento continuo; questa politica viene rivista ogni anno per garantirne l'efficacia e l'allineamento con le migliori pratiche in evoluzione in materia di diversità, equità e inclusione. La Politica su Diversità, Equità e Inclusione sarà comunicata e diffusa ampiamente all'interno dell'organizzazione e alle parti interessate attraverso il nostro sito web aziendale, garantendo trasparenza e accessibilità a tutti gli stakeholder.