

**Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
ai sensi del Decreto Legislativo
8 giugno 2001, n. 231**

CODICE ETICO

1. PREMESSA

- 1.1. L'azienda ed il Codice Etico
- 1.2. Rapporti con gli azionisti e gli Stakeholder
- 1.3. I principi di riferimento
- 1.4. Il Codice Etico
- 1.5. L'applicazione nel Gruppo

2. PRINCIPI GENERALI

- 2.1. Conformità a leggi e regolamenti
- 2.2. Modelli e regole di comportamento
- 2.3. Onestà e integrità nella conduzione delle attività aziendali
- 2.4. Diffusione ed osservanza del Codice Etico
- 2.5. Corporate Governance

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

- 3.1. Attribuzioni e caratteristiche
- 3.2. Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

4. RISORSE UMANE E POLITICA DELL'OCCUPAZIONE

- 4.1. Le condizioni determinanti
- 4.2. Le politiche di selezione
- 4.3. Lo sviluppo delle professionalità
- 4.4. Risorse umane e Codice Etico
- 4.5. Ambiente di lavoro e tutela della privacy

5. CONFLITTO DI INTERESSI

- 5.1. Interessi aziendali ed individuali
- 5.2. Prevenzione dei conflitti di interesse

6. PROCEDURE OPERATIVE E DATI CONTABILI

- 6.1. I protocolli specifici
- 6.2. Osservanza delle procedure
- 6.3. Trasparenza della contabilità
- 6.4. Attività di controllo economico e gestione dei rischi

7. TUTELA DEL PATRIMONIO SOCIALE

- 7.1. Custodia e gestione delle risorse
- 7.2. Operazioni sulle azioni o sul capitale
- 7.3. Processo progettuale e produttivo

8. RAPPORTI INTERGRUPPO

- 8.1. Autonomia e valori etici comuni
- 8.2. Cooperazione e comunicazione infragruppo

9. RAPPORTI CON L'ESTERNO

- 9.1. Rapporti con autorità ed istituzioni pubbliche ed altri soggetti rappresentativi di interessi collettivi
 - 9.1.1. Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni
 - 9.1.2. Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali
 - 9.1.3. Regali, benefici e promesse di favori
- 9.2. Rapporti con clienti e fornitori (controparti negoziali, partner commerciali e/o finanziari ecc.)
 - 9.2.1. Condotta negli affari
 - 9.2.2. Regali, dazioni e benefici
- 9.3. Sostenibilità e tutela dell'ambiente

10. INFORMATIVA SOCIETARIA

- 10.1. Disponibilità ed accesso alle informazioni
- 10.2. Comunicazioni rilevanti e sollecitazione del mercato

11. RAPPORTI CON I MASS MEDIA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

- 11.1. Modalità di condotta
- 11.2. Informazioni Price sensitive
- 11.3. Obbligo di riservatezza

12. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO – SISTEMA SANZIONATORIO

- 12.1. Segnalazioni delle violazioni
- 12.2. Sistema sanzionatorio
 - 12.2.1. Principi generali
 - 12.2.2. Amministratori e Sindaci
 - 12.2.3. Dirigenti
 - 12.2.4. Personale non dirigente
 - 12.2.5. Collaboratori, Consulenti, Partner, controparti ed altri soggetti esterni

1. PREMESSA

1.1. L'azienda ed il Codice Etico

Hitachi Rail S.p.A. è una società del Gruppo Hitachi impegnata nella progettazione, produzione e commercializzazione di materiale rotabile per il trasporto urbano e ferroviario.

Hitachi Rail S.p.A. adotta, nei confronti del mercato, una politica di qualità e sicurezza del prodotto competitiva e sostenibile.

Il presente Codice Etico (di seguito anche indicato come "Codice") esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai collaboratori di Hitachi Rail S.p.A. (di seguito anche "HR S.P.A." o "la Società") siano essi Amministratori o Dipendenti, e da tutti coloro che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con la Società.

I principi e le disposizioni descritti nel presente Codice Etico sono vincolanti per tutti i seguenti soggetti (di seguito i "Destinatari"):

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, nel fissare gli obiettivi, decidere le attività, realizzare i progetti, proporre gli investimenti e in ogni decisione o azione relativa all'andamento della Società;
- i componenti del Collegio Sindacale, nel controllo e nella verifica della correttezza formale e sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno;
- l'Alta Direzione e i Dirigenti, nel dare concretezza alle attività di direzione della Società, sia nella gestione delle attività interne che esterne;
- i Dipendenti e tutti i Collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- partner, fornitori ed in generale tutti coloro che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con la Società;
- gli esponenti delle società direttamente o indirettamente controllate.

Tutti i Destinatari si impegnano a perseguire i propri obiettivi seguendo principi e valori come etica, rispetto, competenza, merito, innovazione, eccellenza, internazionalità, multiculturalità, diritti e sostenibilità.

1.2. Rapporti con gli azionisti e gli Stakeholder

La presenza di Hitachi Rail sui mercati nazionale ed internazionale, l'operatività nei diversi contesti e la molteplicità dei propri interlocutori rende di primaria importanza la gestione dei rapporti con gli azionisti e con gli Stakeholder, intendendosi per tali i soggetti pubblici o privati, italiani e stranieri - individui, gruppi, aziende, istituzioni - che abbiano a qualsiasi titolo contatti e/o abbiano comunque un interesse nelle attività che l'azienda pone in essere.

Hitachi Rail impronta il proprio operato alla puntuale osservanza delle leggi (italiane e dei Paesi in cui la Società è attiva), delle regole di mercato e dei principi ispiratori della concorrenza leale.

1.3. I principi di riferimento

Conformità alle leggi, onestà e integrità nella conduzione delle attività, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione con gli Stakeholder, sostenibilità sono i principi etici cui HR S.P.A. si ispira – e da cui deriva i propri modelli di condotta – al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri clienti, accrescere il valore per gli azionisti e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane.

In particolare, la convinzione di agire a vantaggio dell'azienda non deve giustificare o incentivare in alcun modo l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi.

Tutti i Destinatari, senza distinzioni ed eccezioni, sono, pertanto, obbligati ad osservare e far osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Tale impegno richiede che anche i soggetti con cui la Società ha rapporti a qualunque titolo agiscano nei suoi confronti con regole e modalità ispirate agli stessi valori.

1.4. Il Codice Etico

Hitachi Rail ha voluto adottare ed emanare un codice di comportamento che esplicita i valori a cui tutti i Destinatari devono adeguarsi.

Nel Codice si promuove una cultura aziendale basata su elevati standard di responsabilità, correttezza ed integrità nello svolgimento delle attività. HR S.P.A. applica inoltre il principio di trasparenza, garantendo la veridicità, l'accuratezza e la completezza delle informazioni aziendali. La violazione degli assetti, dei ruoli e delle regole da parte dei Destinatari del Codice, non comporta alcuna responsabilità

aziendale verso terzi, ma implica l'assunzione personale di responsabilità da parte di questi ultimi verso l'interno e verso l'esterno dell'azienda.

La conoscenza e l'osservanza del Codice da parte di tutti coloro che prestano attività lavorativa in HR S.P.A. sono dunque condizioni primarie per la trasparenza e la reputazione della Società.

Hitachi Rail, inoltre, si impegna alla diffusione del Codice tra tutti coloro con i quali intrattiene rapporti d'affari, esigendo la conoscenza ed il rispetto delle regole in esso contenute.

Nell'ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico costituisce strumento di gestione per la condotta etica negli affari aziendali ed elemento effettivo della strategia e dell'organizzazione aziendale ed è parte integrante sia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sia del sistema sanzionatorio per la violazione delle norme in esso stabilite, adottati da Hitachi Rail S.p.A. secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231 del 2001.

La responsabilità dell'attuazione del Codice Etico, della sua applicazione e del suo aggiornamento è compito degli amministratori e dipendenti di HR S.P.A., che ne segnalano le eventuali inadempienze o mancata applicazione all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01 (nel seguito anche "OdV").

1.5. L'applicazione nel Gruppo

Poiché Hitachi Rail controlla e partecipa società, ed è soggetta alla direzione e coordinamento industriale e strategico del Gruppo Hitachi, il raggiungimento degli obiettivi passa anche attraverso l'ottimizzazione delle sinergie che, con e tra le società controllate, si possono sviluppare se tutti coloro che operano nel Gruppo mettono a disposizione le proprie capacità, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità e nel rispetto delle funzioni e responsabilità altrui, sempre in coerenza con le normative vigenti ed i valori individuati nel Codice Etico.

Per questo, Hitachi Rail ha recepito anche il Codice di Condotta del Gruppo Hitachi e lo ha adottato formalmente quale strumento di gestione ed elemento effettivo della strategia e dell'organizzazione aziendale.

I principi contenuti nel Codice Etico e nel Codice di Condotta del Gruppo Hitachi si applicano infine anche alle società controllate da Hitachi Rail, e sono vincolanti per i comportamenti di tutti i Destinatari. Hitachi Rail S.p.A. chiede a tutte le imprese collegate e partecipate ed ai fornitori una condotta in linea con i principi del presente Codice e con il Codice di Condotta del Gruppo Hitachi.

2. PRINCIPI GENERALI

2.1. Conformità a leggi e regolamenti

Hitachi Rail S.p.A. opera nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti nei paesi in cui svolge la propria attività, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico ed al sistema normativo aziendale, inteso come complesso di linee guida, procedure e regole che descrivono e specificano le modalità operative e le responsabilità di esecuzione dei processi e delle attività.

L'integrità morale è un dovere costante di tutti i Destinatari.

I Destinatari sono tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere ed osservare le leggi ed i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui la Società opera. In tale contesto rientra anche l'attenzione ed il rispetto delle normative che regolano la concorrenza, sia sul mercato nazionale che a livello internazionale, oltre che il rispetto delle leggi e dei regolamenti sull'esportazione e sulle importazioni.

I rapporti dei Destinatari con le Autorità ed Istituzioni pubbliche devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle leggi e delle normative e delle loro funzioni istituzionali.

2.2. Modelli e regole di comportamento

Tutte le attività svolte dai Destinatari devono essere attuate con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine dell'azienda.

I comportamenti ed i rapporti di tutti i Destinatari all'interno ed all'esterno della Società, devono essere ispirati a trasparenza, correttezza e reciproco rispetto. In tale contesto gli Amministratori ed i Dirigenti devono per primi rappresentare con il loro operato un esempio per tutte le risorse umane di Hitachi Rail, attenendosi, nello svolgimento delle proprie funzioni, ai principi ispiratori del Codice, alle procedure ed ai regolamenti aziendali, curandone la diffusione tra i dipendenti e sollecitandoli a presentare richieste di chiarimenti o proposte di aggiornamento ove necessario.

In particolare, questi si adoperano per proporre e realizzare i progetti, gli investimenti e le azioni industriali, commerciali e gestionali utili a conservare ed accrescere il patrimonio economico, tecnologico e professionale dell'azienda.

Hitachi Rail garantisce altresì, sui fenomeni e sulle scelte aziendali, la disponibilità di un supporto informativo tale da consentire alle funzioni ed agli organi societari, agli enti di revisione contabile e di controllo interno, nonché alle Autorità di Vigilanza, di svolgere la più ampia ed efficace attività di controllo. L'utilizzo degli strumenti informatici e telematici è caratterizzato dal rispetto dei principi di correttezza finalizzati a garantire l'integrità e la genuinità dei dati trattati, a tutela degli interessi della Società e dei terzi, con particolare riferimento alle Autorità ed Istituzioni pubbliche.

Hitachi Rail adotta misure idonee ad assicurare che l'accesso ai dati telematici ed informatici avvenga nell'assoluto rispetto delle normative vigenti e della privacy dei soggetti eventualmente coinvolti ed in modo da garantire la riservatezza delle informazioni e far sì che il loro trattamento avvenga a cura di soggetti a ciò espressamente autorizzati, impedendo indebite intromissioni.

2.3 Onestà e integrità nella conduzione delle attività aziendali

Hitachi Rail S.p.A. e i Destinatari si impegnano a soddisfare le necessità e le specifiche dei clienti, operando in conformità alle leggi e agli standard di qualità, di sicurezza e ambientali.

Hitachi Rail S.p.A. si impegna ad amministrare i sistemi di gestione della qualità, della sicurezza e ambientale di cui si è dotata.

Hitachi Rail S.p.A. si impegna ad operare sul mercato in aderenza alle indicazioni contenute nel Codice di Condotta del Gruppo Hitachi.

2.4. Diffusione ed osservanza del Codice Etico

Hitachi Rail S.p.A. promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico, dei protocolli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i Destinatari richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali. I Destinatari sono pertanto tenuti a conoscere i contenuti del Codice Etico – chiedendo e ricevendo dalle funzioni aziendali preposte gli opportuni chiarimenti in merito alle interpretazioni del contenuto –, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione, segnalando eventuali carenze e violazioni (o anche solo tentativi di violazione) di cui siano venuti a conoscenza.

Hitachi Rail S.p.A., inoltre, promuove ed incoraggia la collaborazione dei Destinatari nel far rispettare, conoscere ed attuare il Codice Etico e, nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, i protocolli interni.

2.5. Corporate Governance

Hitachi Rail S.p.A. adotta un Sistema di Governance ispirato ai più elevati standard di trasparenza e correttezza nella gestione dell'impresa.

La struttura in atto è basata sulla coesistenza degli elementi riferibili al Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 con un Sistema di Controllo Interno diretto a monitorare l'efficienza delle operazioni aziendali, l'affidabilità delle informazioni finanziarie, il rispetto di leggi e regolamenti nonché la salvaguardia dei beni aziendali.

Principali componenti del Sistema di Controllo Interno sono il sistema normativo aziendale, il sistema di deleghe e attribuzione poteri, le attività di Risk Assessment aziendale e, infine, le attività di controllo svolte dalle funzioni aziendali.

La coerenza e la sostenibilità del Sistema di Controllo Interno derivano dall'esistenza ed efficacia dei requisiti di base (norme; ruoli definiti, chiari e basati sulla segregazione; tracciabilità dei dati), insieme alla coesistenza di funzioni dedicate al presidio organizzativo ed all'aggiornamento dei requisiti con funzioni / organi dedicati ai controlli specifici (Internal auditing, OdV, Collegio Sindacale), ed infine alle interrelazioni ed ai confronti periodici formalizzati tra gli stessi.

Tale sistema di governo societario è orientato alla massimizzazione del valore per gli azionisti, al controllo dei rischi d'impresa, alla trasparenza nei confronti del mercato.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Attribuzioni e caratteristiche

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo, adottato e sistematicamente aggiornato dall'azienda ai sensi del D. Lgs. 231/01, e del Codice Etico, che ne è parte integrante, è affidato dal Consiglio di Amministrazione all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo di Vigilanza opera con imparzialità, autorità, continuità, professionalità, autonomia e a tal fine è libero di accedere a tutte le fonti di informazione di HR S.p.A.; ha facoltà di prendere visione di documenti e consultare dati; suggerisce eventuali aggiornamenti del Modello, del Codice Etico e dei protocolli specifici, anche sulla base delle segnalazioni fornite dai dipendenti; può effettuare controlli, anche periodici, sul funzionamento e l'osservanza del Modello; è dotato di adeguata disponibilità di risorse umane e materiali che gli consentono di operare in modo rapido ed efficiente.

L'Organismo di Vigilanza opera inoltre con ampia discrezionalità e con il completo appoggio dei vertici di HR S.P.A., con i quali collabora in assoluta indipendenza.

3.2. Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza è stato istituito un canale informativo dedicato, tramite il quale tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere all'interno della Società possano riferire, liberamente, direttamente ed in maniera riservata, all'Organismo di Vigilanza. A questo compete la verifica delle notizie trasmesse e la valutazione dell'opportunità/necessità di sottoporre la fattispecie in essere alle funzioni aziendali competenti per l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari o l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale.

In tale ambito, compete all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio dell'efficacia delle clausole contrattuali predisposte e la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalle Funzioni aziendali di riferimento.

4. RISORSE UMANE E POLITICA DELL'OCCUPAZIONE

4.1. Le condizioni determinanti

Le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza dell'azienda ed un fattore critico per competere con successo sul mercato.

L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione tecnica, la dedizione, la competenza, l'integrità, il senso di appartenenza, la correttezza, la trasparenza, la condivisione dei valori, degli obiettivi e dei risultati, la sostenibilità economica, sociale ed ambientale rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società e rappresentano le caratteristiche richieste da HR S.p.A. ai propri amministratori, sindaci, dipendenti e collaboratori a vario titolo. Hitachi Rail si impegna a contribuire all'occupazione con adeguata considerazione della propria responsabilità sociale, procedendo con l'assunzione di personale in conformità alle leggi nazionali e vigenti presso ciascun Paese o Area in cui opera.

4.2. Le politiche di selezione

Al fine di contribuire allo sviluppo degli obiettivi di impresa, ed assicurare che tali obiettivi siano da tutti perseguiti nel rispetto dei principi etici e dei valori cui Hitachi Rail si ispira, la politica aziendale è volta a selezionare ciascun dipendente e collaboratore a vario titolo, secondo i valori e le caratteristiche sopra enunciate.

Hitachi Rail S.p.A. offre pertanto pari opportunità di lavoro, garantendo un trattamento equo sulla base delle competenze e delle capacità individuali. Nell'ambito della selezione – condotta nel rispetto delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna sulla sfera privata e sulle opinioni dei candidati – HR S.p.A. si adopera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, ispirando la propria scelta esclusivamente a criteri di professionalità e competenza ed evitando quindi favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

Il personale di HR S.p.A. è assunto con regolare contratto di lavoro, in conformità alle leggi, ai contratti collettivi e alle normative vigenti, con specifico riguardo alla protezione dei minori contro lo sfruttamento. In particolare, Hitachi Rail non consente e non tollera l'instaurazione di rapporti di lavoro – anche ad opera di collaboratori esterni, fornitori o partner commerciali – in violazione della normativa vigente in materia di lavoro minorile, femminile e di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

4.3. Lo sviluppo delle professionalità

Hitachi Rail si prefigge di sviluppare e rafforzare il capitale umano sia attraverso un sistema di identificazione e valorizzazione delle risorse migliori, sia arricchendo le capacità e le competenze dell'intera popolazione aziendale. Offre quindi a tutti occasioni di crescita sia umana che professionale.

Lo sviluppo delle conoscenze del personale è un fattore chiave per il successo dell'azienda. Per tale motivo HR S.p.A. pianifica e implementa percorsi di crescita individuale dei propri dipendenti per consentire loro di stare al passo con l'innovazione tecnologica ed i continui cambiamenti indotti dal mercato.

Hitachi Rail rispetta i diritti economici, sindacali e di salute e sicurezza dei lavoratori introducendo principi etici e di responsabilità sociale in merito alle pari opportunità, alla promozione dell'occupazione, alla esclusione del lavoro minorile e del lavoro nero e alla gestione integrata della sicurezza sul lavoro e degli aspetti ambientali.

Nel perseguimento degli obiettivi aziendali, il lavoratore deve comunque operare nella consapevolezza che l'etica rappresenta un interesse di primario rilievo per Hitachi Rail S.p.A. e che, pertanto, non saranno tollerati comportamenti che pur apparendo astrattamente tesi a favorire la Società o il Gruppo, risultino in contrasto con la legge, la normativa vigente, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o il Codice Etico.

4.4. Risorse umane e Codice Etico

Attraverso proprie funzioni e risorse dedicate, Hitachi Rail promuove e cura costantemente la conoscenza del Codice Etico, dei protocolli annessi e dei relativi aggiornamenti, nonché delle aree di attività delle diverse funzioni con attribuzioni di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti e formazione del personale.

L'informazione e la conoscenza del Codice Etico e dei relativi protocolli specifici avviene in primo luogo attraverso la distribuzione di apposita documentazione a tutti i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo, cui la Società richiede - al momento della consegna del materiale informativo sul Codice Etico - la sottoscrizione di dichiarazione di presa visione della documentazione ricevuta.

In secondo luogo Hitachi Rail prevede per i propri dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo e a qualsiasi livello appositi programmi di formazione ed aggiornamento, curati dalle funzioni responsabili, sul Codice Etico e sui relativi protocolli. Il personale dell'azienda potrà comunque, in qualsiasi momento, chiedere ai propri superiori consigli e chiarimenti sui contenuti del Codice e dei protocolli e sulle mansioni a essi attribuite.

In occasione della costituzione di nuovi rapporti di lavoro, consulenza e/o collaborazione, HR S.p.A. fornisce tempestivamente le informazioni necessarie a una adeguata conoscenza del Codice e dei protocolli, con particolare riferimento a quelli attinenti alle specifiche competenze.

4.5. Ambiente di lavoro e tutela della privacy

Hitachi Rail S.p.A. si impegna a creare un ambiente di lavoro che garantisca, a tutti i Destinatari ed in particolar modo ai dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo e di qualsiasi livello, condizioni rispettose della dignità personale e nel quale le caratteristiche dei singoli non possano dare luogo a discriminazioni o condizionamenti.

L'adozione di adeguate misure di sicurezza nello svolgimento delle attività è una condizione operativa imprescindibile, che Hitachi Rail assicura attraverso un Sistema di Gestione della Sicurezza, conforme allo standard OHSAS 18001.

In particolare, nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 81 del 2008 e sue successive modifiche ed integrazioni e di ogni altra disposizione normativa in materia, Hitachi Rail S.p.A. si adopera per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, approntando tutte le misure necessarie ed opportune, alla stregua delle migliori conoscenze tecnico-scientifiche, in vista della garanzia della assoluta conformità dei luoghi di lavoro ai più elevati standard in materia di sicurezza ed igiene.

In tale ambito, HR S.p.A. diffonde e consolida una cultura della sicurezza, a tutela della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e/o collaboratori.

Hitachi Rail, inoltre, opera nel pieno rispetto del “Codice in materia di protezione dei dati personali” ex D. Lgs. 196 del 2003 e della normativa posta a tutela della privacy di tutti i Destinatari e, più in generale, di tutti coloro che abbiano a qualsiasi titolo contatti con la Società. A tal fine, HR S.p.A.. adotta apposite regole dirette a prevedere, in particolare, il divieto di indebita comunicazione e/o diffusione di dati personali in assenza del previo consenso dell’interessato.

In particolare, il rispetto della dignità del lavoratore è assicurato anche attraverso il rispetto della privacy nella corrispondenza e nelle relazioni interpersonali tra dipendenti, attraverso il divieto di interferenze in conferenze o dialoghi e attraverso il divieto di intromissioni o forme di controllo che possano ledere la personalità.

Hitachi Rail S.p.A. si impegna a tutelare l’integrità morale di tutti i dipendenti e/o collaboratori non subordinati, garantendo loro il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e il pieno esercizio dei diritti sindacali e politici.

Hitachi Rail S.p.A. salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica o di mobbing e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona e delle sue convinzioni e/o opinioni. È fatto in particolare assoluto divieto di fare ricorso, nelle relazioni di lavoro, a molestie di qualsiasi natura o, più in generale, di porre in essere comportamenti idonei a compromettere il sereno svolgimento delle funzioni assegnate e comunque lesivi della dignità del lavoratore. HR S.p.A.. si impegna altresì affinché i propri dipendenti possano usufruire di periodi di aspettativa per gravidanza, nascita, allattamento e allevamento dei figli e assistenza ai membri della propria famiglia secondo le legislazioni locali e le necessità.

5. CONFLITTO DI INTERESSI

5.1. Interessi aziendali ed individuali

Tra Hitachi Rail S.p.A. ed i propri Amministratori e dipendenti a qualsiasi livello sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario dell'amministratore e del dipendente utilizzare i beni dell'impresa e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse societario, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico, che rappresentano i valori cui HR S.P.A. si ispira.

In tale prospettiva gli Amministratori, i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo di Hitachi Rail S.p.A. devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale - diretto o indiretto - a quelli della azienda o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa. Il verificarsi di situazioni di conflitto di interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel Codice Etico, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale.

I Destinatari devono quindi escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale e/o familiare e le mansioni che ricoprono all'interno della Società.

Eventuali situazioni di conflitto, ancorché potenziale, devono essere tempestivamente e dettagliatamente comunicate alla Società – nella figura del proprio responsabile gerarchico – e all'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01. Il soggetto in potenziale conflitto deve astenersi dal compimento o dalla partecipazione ad atti che possano recare pregiudizio alla Società o a terzi ovvero anche comprometterne l'immagine.

5.2. Prevenzione dei conflitti di interesse

Al fine di evitare situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, Hitachi Rail al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro richiede ai propri Amministratori, dirigenti e responsabili di posizioni organizzative definite, nonché ai soggetti muniti di deleghe di firma e/o spesa, di sottoscrivere un'apposita dichiarazione che esclude la presenza di condizioni di conflitto di interesse tra singolo ed azienda.

Tale dichiarazione prevede inoltre che il soggetto si impegni ad informare tempestivamente HR S.p.A.. nel caso in cui tali situazioni dovessero insorgere successivamente.

Parimenti, anche i consulenti ed i partner commerciali devono assumere specifici impegni volti ad evitare situazioni di conflitto di interessi, astenendosi altresì dall'utilizzare, in qualsiasi modo ed a qualsiasi titolo, l'attività svolta per conto della Società per conseguire, per sé o per altri, vantaggi indebiti.

Hitachi Rail richiede peraltro che chiunque abbia notizia di situazioni di conflitto di interessi ne debba dare tempestiva comunicazione in forma circostanziata, tramite i canali dedicati.

6. PROCEDURE OPERATIVE E DATI CONTABILI

6.1. I protocolli specifici

Specifici protocolli sono predisposti - e opportunamente integrati e modificati - a seguito dell'analisi del contesto aziendale, volta ad evidenziare i rischi gravanti sull'azienda ed il sistema di controllo esistente, nonché la sua effettiva adeguatezza.

Tali protocolli, riconducibili ove necessario al Codice Etico, vanno adottati – da parte di tutti coloro che a qualunque titolo intervengono nel processo operativo – nei termini e nelle modalità appositamente previste e descritte dalle competenti funzioni di Hitachi Rail S.p.A..

La loro corretta attuazione garantisce la possibilità di identificare i soggetti aziendali responsabili del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni: a tal fine – secondo il principio di controllo rappresentato dalla segregazione dei compiti – è necessario che le singole operazioni siano svolte nelle varie fasi da soggetti diversi, le cui competenze sono chiaramente definite e conosciute all'interno dell'organizzazione, in modo da evitare che possano essere attribuiti poteri illimitati e/o eccessivi a singoli soggetti.

In particolare le procedure aziendali devono regolamentare lo svolgimento di ogni operazione e transazione, di cui devono potersi rilevare (attraverso elementi di controllo quali, ad esempio, firme autorizzative, documentazione contabile di supporto, note di approfondimento sulle attività di terzi, ecc.), la legittimità, l'autorizzazione, la coerenza, la congruità, la corretta registrazione e verificabilità, anche sotto il profilo dell'utilizzo delle risorse finanziarie. Ogni operazione dovrà quindi essere supportata da adeguata, chiara e completa documentazione da conservare agli atti.

In tal modo viene garantita la tracciabilità di ogni processo attinente l'attività aziendale, preservando la possibilità di poter sempre ricostruire ex post le motivazioni poste alla base delle scelte operate, i soggetti responsabili ed ogni eventuale dato rilevante ai fini della valutazione della correttezza delle scelte operative.

6.2. Osservanza delle procedure

I Destinatari, nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, sono tenuti alla rigorosa osservanza di tutte le procedure aziendali e degli elementi regolatori definiti a presidio dei rischi di reato ex D. Lgs. 231/01.

Il rispetto delle indicazioni previste dai protocolli specifici consente tra l'altro di diffondere e stimolare a tutti i livelli organizzativi la cultura del controllo, di contribuire al miglioramento dell'efficienza gestionale e costituisce quindi uno strumento di supporto all'azione manageriale.

Eventuali inosservanze degli elementi regolatori definiti a presidio dei rischi di reato ex D. Lgs. 231/01 e dal Codice Etico – da segnalare senza indugio all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01 – compromettono il rapporto fiduciario esistente tra HR S.P.A. e coloro che intrattengono, a qualsiasi titolo, rapporti con essa.

6.3. Trasparenza della contabilità

Veridicità, accuratezza, completezza e chiarezza delle informazioni elementari rappresentano le condizioni necessarie che permettono un'attività di trasparente registrazione contabile e costituiscono un valore fondamentale per Hitachi Rail, anche al fine di garantire agli azionisti e ai terzi la possibilità di avere una immagine chiara della situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'impresa.

Affinché tale valore possa essere rispettato è in primo luogo necessario che la documentazione dei fatti elementari, da riportare in contabilità a supporto della registrazione, sia completa, chiara, veritiera, accurata e valida, e venga mantenuta agli atti per ogni opportuna verifica. La connessa registrazione contabile deve riflettere in maniera completa, chiara, veritiera, accurata e valida ciò che è descritto nella documentazione di supporto.

Nel caso di elementi economico-patrimoniali fondati su valutazioni, la connessa registrazione deve essere compiuta nel rispetto dei criteri di ragionevolezza e congruità, illustrando con chiarezza nella relativa documentazione i criteri che hanno guidato la determinazione del valore del bene.

Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni, irregolarità nella tenuta della contabilità e della documentazione di base, o comunque di violazioni dei principi fissati dal Codice Etico e dai protocolli specifici è tenuto a riferirne tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01. Le citate violazioni incrinano il rapporto di fiducia con la Società, assumono rilievo sotto il profilo disciplinare e saranno adeguatamente sanzionate.

Hitachi Rail S.p.A., nei limiti stabiliti dalle normative vigenti, fornisce con tempestività ed in modo completo le informazioni, i chiarimenti, i dati e la documentazione richiesti da azionisti, clienti, fornitori, autorità di vigilanza, istituzioni o enti nello svolgimento delle rispettive attività e funzioni. Ogni informazione rilevante deve essere comunicata con assoluta tempestività sia agli organi societari deputati al controllo sulla gestione sociale, sia alle autorità di vigilanza.

6.4. Attività di controllo economico e gestione dei rischi

Hitachi Rail S.p.A. persegue costantemente l'obiettivo di un'efficiente gestione dei rischi aziendali, implementando i più idonei strumenti adottati dalle imprese che operano in mercati regolamentati e in settori strategici, attraverso scelte organizzative e procedure operative dedicate, avendo recepito il modello generale e gli strumenti di controllo economico e di gestione dei rischi adottati nel Gruppo Hitachi.

Il modello, che interessa tutte le fasi di sviluppo delle commesse a partire dalla fase di offerta, si basa su metodologie e strumenti applicati ai processi aziendali e regolamentati attraverso apposite direttive e/o procedure interne.

In particolare, sono seguiti i principi operativi riguardanti l'Earned Value Management System, che definisce le regole da adottare in materia di pianificazione dei tempi, preventivazione dei costi e controllo delle performance, il Risk Management, che definisce le modalità secondo le quali stimare, monitorare ed aggiornare la mappa dei rischi di commessa e dei relativi piani di azione finalizzati a mitigare i rischi individuati, lungo l'intero ciclo di vita del progetto a partire dalla fase di offerta, l'Economic Value Added, che permette di misurare sinteticamente la creazione di valore riferibile ai singoli programmi/commesse, attraverso la combinazione di variabili economiche e finanziarie, e, infine, la Phase Review, che definisce la metodologia in base alla quale valutare il superamento/conseguimento delle principali milestones del programma ed eventualmente definire le azioni correttive in merito alle problematiche riscontrate.

7. TUTELA DEL PATRIMONIO SOCIALE

7.1. Custodia e gestione delle risorse

Hitachi Rail S.p.A. si adopera affinché l'utilizzo delle risorse disponibili – effettuato in conformità alla normativa vigente ed ai contenuti dello statuto, ed in linea con i valori del Codice Etico – sia volto a garantire, accrescere e rafforzare il patrimonio aziendale, a tutela della società stessa, dei soci, dei creditori e del mercato.

Pertanto, l'utilizzo di beni aziendali deve avvenire nel rispetto della legge e delle normative vigenti e in conformità alle procedure operative.

7.2. Operazioni sulle azioni o sul capitale

A tutela dell'integrità del patrimonio sociale è in particolare fatto divieto, fuori dai casi in cui lo consenta espressamente la legge, di restituire in qualsiasi forma i conferimenti o liberare i soci dall'obbligo di eseguirli; di ripartire utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero riserve non distribuibili per legge; acquistare o sottoscrivere azioni o quote della società o di società controllanti; effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni violando le norme poste a tutela dei creditori; formare o aumentare fittiziamente il capitale sociale; soddisfare, in caso di liquidazione, le pretese dei soci in danno dei creditori sociali.

Al fine di prevenire le fattispecie sopra richiamate, Hitachi Rail, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, si adopera per la diffusione e la conoscenza delle norme di legge, del Codice Etico e dei protocolli annessi, prevedendo specifici programmi di formazione, informazione ed aggiornamento per gli amministratori ed i dipendenti sui reati in materia societaria.

7.3. Processo progettuale e produttivo

Hitachi Rail S.p.A. pretende che nella realizzazione dei propri prodotti e di quelli nuovi destinati a nuovi mercati venga applicata la massima diligenza tecnico-professionale, sia metodologica che operativa di processo.

Allo scopo di evitare il prodursi di danni irreparabili per la Società – che potrebbero talvolta risolversi in reato – HR S.p.A. richiede a tutti i propri dipendenti coinvolti, e non solo a quelli impegnati nelle aree tecniche, di conformarsi ad ogni prescrizione di legge o di stato dell'arte finalizzata alla correttezza e completezza del processo progettuale, nonché alla sicurezza dei prodotti aziendali o di loro parti.

Hitachi Rail S.p.A. si impegna a proteggere adeguatamente la propria proprietà intellettuale e ad usarla nel modo più efficace possibile. Riconoscendo che i diritti sulla proprietà intellettuale riguardanti i lavori intellettuali creati in relazione ai compiti svolti dalle proprie aziende appartengono a queste stesse secondo quanto stabilito dalle leggi applicabili, Hitachi Rail si impegna ad osservare le disposizioni dei regolamenti interni per la protezione e l'uso di tali diritti.

Hitachi Rail S.p.A. si impegna a rispettare la proprietà intellettuale di terzi e a impedire la violazione dei relativi diritti oltre che a verificarne la proprietà prima di intraprendere qualsiasi attività di ricerca, sviluppo, progettazione, produzione e vendita di nuovi prodotti o tecnologie.

8. RAPPORTI INTERGRUPPO

8.1. Autonomia e valori etici comuni

Hitachi Rail S.p.A. rispetta l'autonomia delle società del Gruppo, alle quali richiede di uniformarsi ai valori espressi nel Codice Etico e nel Codice di Condotta del Gruppo Hitachi, e la collaborazione leale al perseguimento degli obiettivi, nel rispetto della legge e delle normative vigenti.

Hitachi Rail S.p.A. si astiene da comportamenti che risultino pregiudizievoli per l'integrità o l'immagine di altre Società del Gruppo.

8.2. Cooperazione e comunicazione infragruppo

Hitachi Rail S.p.A. considera il processo di comunicazione non come una semplice trasmissione di dati ed informazioni, ma come uno strumento di dialogo per trasformare la qualità del lavoro delle persone, consentire il miglioramento organizzativo e lo sviluppo dell'azienda.

In tale ottica la società ritiene che una comunicazione completa, interna, infragruppo ed esterna, debba comprendere il trasferimento di informazioni, di obiettivi e di indirizzi strategici, perché possa essere un elemento fondamentale per il coinvolgimento e la motivazione del personale.

Chi riveste, su designazione di HR S.p.A., cariche sociali all'interno del Gruppo, ha il dovere di partecipare assiduamente alle riunioni cui è invitato ad intervenire, di espletare gli incarichi attribuiti con lealtà e correttezza, di favorire la comunicazione tra le aziende del Gruppo Hitachi, di sollecitare ed utilizzare le sinergie infragruppo cooperando nell'interesse degli obiettivi comuni. La circolazione delle informazioni all'interno del Gruppo, in particolare ai fini della redazione del bilancio consolidato e di altre comunicazioni, deve avvenire conformemente ai principi di veridicità, lealtà, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza, congruità, nel rispetto dell'autonomia di ciascuna società e degli specifici ambiti di attività.

I rapporti con la Controllante vengono formalizzati attraverso comunicazioni ufficiali degli organi societari deputati. Eventuali rapporti negoziali in essere con le altre Società del Gruppo sono debitamente formalizzati e svolti nel rispetto dei principi di correttezza, effettività e tutela dei rispettivi interessi, ponendo particolare attenzione agli aspetti relativi alla circolazione delle risorse economiche.

9. RAPPORTI CON L'ESTERNO

9.1. Rapporti con autorità ed istituzioni pubbliche ed altri soggetti rappresentativi di interessi collettivi

9.1.1. Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni

I rapporti attinenti all'attività della Società intrattenuti con pubblici ufficiali o con incaricati di pubblico servizio - che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero - con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partner privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico e nei protocolli specifici, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

Attenzione e cura deve essere posta nei rapporti con i soggetti sopra indicati, in particolare nelle operazioni relative a gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione e utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (nazionale o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi, ecc..

Al fine di non compiere atti in contrasto con le norme di legge o comunque pregiudizievoli dell'immagine e dell'integrità dell'azienda, le operazioni sopra richiamate e la correlata gestione delle risorse finanziarie devono essere intraprese, dalle funzioni aziendali specificamente autorizzate, nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi del Codice Etico e nella completa osservanza dei protocolli specifici.

Nel contesto dei rapporti con le Istituzioni italiane ed estere, Hitachi Rail si impegna a rappresentare i propri interessi e a manifestare le proprie esigenze in maniera corretta e trasparente, nel rigoroso rispetto dei principi di indipendenza ed imparzialità delle scelte della Pubblica Amministrazione ed in modo da non indurla in errore o fuorviarne le determinazioni.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori internazionali sono intrattenuti esclusivamente dai soggetti a ciò autorizzati e con modalità tali da garantire la correttezza e la tracciabilità del contatto.

9.1.2. Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

Hitachi Rail S.p.A. non favorisce o discrimina direttamente o indirettamente alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale. L'azienda si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di legge.

9.1.3. Regali, benefici e promesse di favori

Hitachi Rail S.p.A. vieta a tutti i Destinatari di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione italiana o estera, Hitachi Rail si impegna a non influenzare impropriamente l'attività, le scelte o le decisioni della controparte, attraverso, ad esempio, l'offerta di indebiti vantaggi consistenti in somme di denaro o altre utilità, opportunità di impiego o attribuzione di consulenze, ecc., rivolte al soggetto pubblico ovvero a suoi familiari o a persone (fisiche o giuridiche) allo stesso riconducibili.

Eventuali richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto di HR S.p.A. nel contesto di rapporti con la Pubblica Amministrazione (italiana o di paesi esteri) o con soggetti privati (italiani o esteri) devono essere portate immediatamente a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza e della funzione aziendale competente per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

Con riguardo ad eventuali richieste, di qualsiasi natura, provenienti dall'Autorità giudiziaria e, più in generale, ad ogni eventuale contatto con detta Autorità, HR S.P.A. si impegna a fornire la massima collaborazione e ad astenersi da comportamenti che possano recare intralcio o pregiudizio, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti ed in conformità ai principi di lealtà, correttezza e trasparenza.

9.2. Rapporti con clienti e fornitori (controparti negoziali, partner commerciali e/o finanziari ecc.)

9.2.1. Condotta negli affari

Nei rapporti di affari Hitachi Rail si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza, rispetto della legge e dei valori espressi nel Codice Etico, apertura al mercato ed esige analogo comportamento da parte di tutti coloro con cui intrattiene rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura, prestando a tal fine particolare attenzione nella scelta delle controparti negoziali, dei fornitori, dei partner commerciali, dei consulenti, ecc..

Hitachi Rail si astiene dall'intrattenere rapporti di qualsiasi natura, ancorché indiretti o per interposta persona, con soggetti (persone fisiche o giuridiche) che si sappia o si abbia ragione di sospettare facciano parte o svolgano attività di supporto in qualsiasi forma a favore di organizzazioni criminali di qualsiasi natura, comprese quelle di stampo mafioso, quelle dedite al traffico di esseri umani o allo sfruttamento del lavoro minorile, nonché di soggetti o gruppi che operino con finalità di terrorismo, tali dovendosi considerare le condotte che possano arrecare grave danno ad un Paese o ad un'organizzazione internazionale, compiute allo scopo di intimidire la popolazione o costringere i poteri pubblici o un'organizzazione internazionale a compiere o ad astenersi dal compiere un qualsiasi atto o destabilizzare o distruggere le strutture politiche fondamentali, costituzionali, economiche e sociali di un Paese o di un'organizzazione internazionale.

Nelle transazioni commerciali è richiesta ed imposta, anche in conformità a protocolli specifici, particolare accortezza nella ricezione e utilizzo di monete, banconote, titoli di credito e valori in genere al fine di evitare il pericolo di immissione tra il pubblico di valori contraffatti o alterati.

9.2.2.Regali, dazioni e benefici

Nei rapporti di affari con clienti, fornitori, controparti negoziali, partner commerciali/finanziari ecc., sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità - salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l'immagine dell'azienda e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore - considerati azione d'influenza diretta nei rapporti commerciali. L'Amministratore, il sindaco o il dipendente che riceva doni che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, al fine di acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale, deve immediatamente avvertire rispettivamente il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale o, per il dipendente, il proprio responsabile gerarchico il quale ne darà immediata notizia agli specifici organi e/o alla competente funzione aziendale che provvederanno, tramite le funzioni preposte, a gestire la comunicazione verso l'esterno e ad informare l'autore del regalo, omaggio, ecc., circa la linea di politica aziendale in materia.

9.3. Sostenibilità e tutela dell'ambiente

Hitachi Rail S.p.A. aggiorna e rinnova il proprio impegno verso la tutela dell'ambiente nella sua eccezione più estesa. Coerentemente con il proprio convincimento, che vede la protezione dell'ambiente, la sicurezza del sistema dei trasporti e la salvaguardia della salute dei lavoratori come obiettivi prioritari per la crescita della propria dimensione e per quella della società civile nel suo complesso, la Politica Ambientale di Hitachi Rail si ispira a valori di responsabilità, rispetto ed attenzione nei confronti delle persone e dell'ambiente che le accoglie.

Gli impegni imprescindibili di HR S.P.A., per l'adozione di una politica di tutela appropriata alla natura ed alla dimensione degli impatti ambientali delle attività e dei prodotti, sono:

- la sensibilizzazione ambientale continua dei propri lavoratori, degli appaltatori e dei fornitori;
- la valutazione e il controllo di tutte le attività presenti e future;
- la progettazione e la realizzazione di prodotti che tutelino l'ambiente in ogni fase della loro vita;

- la prevenzione e la mitigazione dei fenomeni di inquinamento;
- la gestione delle situazioni di emergenza ambientale in collaborazione con le autorità competenti;
- il mantenimento di un dialogo aperto sulle problematiche ambientali con i soggetti sociali ed istituzionali sia interni che esterni all'azienda.

Hitachi Rail S.p.A. ha promosso lo sviluppo e l'applicazione di un Sistema di gestione Ambientale, conforme alla norma UNI EN ISO 14001. Il Sistema di gestione Ambientale si integra con i Sistemi di gestione della Sicurezza e della Qualità.

10. INFORMATIVA SOCIETARIA

10.1. Disponibilità ed accesso alle informazioni

Hitachi Rail S.p.A., in coerenza con gli obblighi imposti dalle normative vigenti, fornisce con tempestività ed in modo completo le informazioni, i chiarimenti, i dati e la documentazione richiesti dall'azionista, clienti, fornitori, autorità pubbliche di vigilanza, istituzioni, organi, enti ed altri Stakeholder nello svolgimento delle rispettive funzioni.

Ogni informazione societaria rilevante deve essere comunicata con assoluta tempestività sia agli Organi Societari deputati al controllo sulla gestione sociale, sia alle autorità di vigilanza.

Una esaustiva e chiara comunicazione societaria costituisce garanzia, tra l'altro, della correttezza dei rapporti: con gli azionisti, che devono poter agevolmente, in accordo con la normativa vigente, accedere ai dati informativi; con i terzi che vengono in contatto con l'azienda, che devono poter avere una rappresentazione veritiera della situazione economico, finanziaria e patrimoniale dell'impresa; con le autorità di vigilanza, gli organi di revisione contabile e di controllo interno che devono svolgere in modo efficace le attività di controllo, a tutela non solo dei soci, ma di tutto il mercato; con le altre società del Gruppo, anche ai fini della redazione del bilancio consolidato e di altre comunicazioni della Società.

10.2. Comunicazioni rilevanti e sollecitazione del mercato

Hitachi Rail S.p.A. persegue la propria missione assicurando la piena trasparenza delle scelte effettuate ed offrendo al mercato tutte le informazioni necessarie affinché le decisioni possano essere basate su informazioni complete e corrette. Pertanto, tutte le comunicazioni della Società sono caratterizzate non solo dal rigido rispetto delle disposizioni normative e regolamentari, ma anche dal linguaggio comprensibile, dall'esaustività dell'informazione, dalla tempestività e dalla simmetria informativa nei confronti di tutti i soggetti che hanno un legittimo interesse.

La comunicazione all'esterno delle informazioni afferenti la Società deve avvenire esclusivamente ad opera delle funzioni a ciò preposte ed in conformità alle procedure aziendali vigenti dirette a garantire la veridicità e la corretta diffusione.

In proposito, i protocolli specifici prevedono elementi di verifica e controllo, affinché le comunicazioni sociali previste per legge, le informazioni dirette agli azionisti o al pubblico sulla situazione aziendale e sulla attesa evoluzione economica, finanziaria e patrimoniale siano sempre veritieri e privi di omissioni ed esponcano fatti, ancorché oggetto di valutazioni, rispondenti al vero, in modo da non indurre in errore i destinatari delle informative.

Specifica attenzione è posta nella diffusione di comunicazioni rilevanti per la vita della Società che possano incidere in modo significativo sull'andamento del business o sulla credibilità e affidabilità della medesima presso società e/o banche ovvero iniziative, trattative e accordi commerciali di particolare rilievo.

Parimenti, le operazioni aventi ad oggetto strumenti finanziari, quotati e non, poste in essere per conto o comunque nell'interesse di Hitachi Rail, devono essere ispirate ai principi di correttezza, rispetto delle leggi e normative vigenti, effettività e trasparenza, in modo da consentire a coloro che operano sul mercato la piena e corretta comprensione dell'operazione e delle ragioni che la supportano, in vista di un orientamento consapevole delle scelte di investimento e della tutela del risparmio.

11. RAPPORTI CON I MASS MEDIA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

11.1. Modalità di condotta

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure o regolamentazioni adottate dalla Società.

Qualsiasi richiesta di notizie da parte della stampa o dei mezzi di comunicazione e informazione ricevuta dal personale Hitachi Rail deve essere comunicata ai soggetti responsabili della comunicazione verso l'esterno, prima di assumere qualsivoglia impegno a rispondere alla richiesta.

La comunicazione verso l'esterno deve seguire i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, congruità e deve essere volta a favorire la conoscenza delle politiche aziendali e dei programmi e progetti della Società. I rapporti con i mass media devono essere improntati al rispetto della legge, del Codice Etico, dei relativi protocolli e dei principi già delineati con riferimento ai rapporti con le istituzioni pubbliche e con l'obiettivo di tutelare l'immagine della Società.

11.2. Informazioni Price sensitive

E' rigorosamente vietata ogni forma di investimento, diretto o per interposta persona, che trovi la sua fonte in notizie privilegiate, ossia non di dominio pubblico ed idonee, se diffuse, ad influenzare il prezzo di strumenti finanziari, apprese in ragione dell'attività svolta nel contesto del Gruppo.

È inoltre vietata la comunicazione o diffusione in qualsiasi forma e al di fuori del normale esercizio delle funzioni assegnate, di dette informazioni.

Hitachi Rail appronta adeguate misure a tutela delle informazioni price sensitive in modo da inibirne l'accesso o il trattamento da parte di soggetti a ciò non legittimati o in modo indebito.

11.3. Obbligo di riservatezza

Tutti i Destinatari sono tenuti a mantenere la massima riservatezza - e quindi a non divulgare o richiedere indebitamente notizie - sui documenti, sul know-how, sui progetti di ricerca, sulle operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

In particolare, costituiscono informazioni riservate o segrete quelle oggetto di specifiche normative o regolamentazioni in quanto attinenti, ad esempio a invenzioni, scoperte scientifiche, tecnologie protette o nuove applicazioni industriali, nonché quelle contrattualmente secretate.

Costituiscono inoltre informazioni riservate tutte le notizie apprese nello svolgimento di attività lavorative, o comunque in occasione di esse, la cui diffusione ed utilizzazione possa provocare un pericolo o un danno all'azienda e/o un indebito guadagno del dipendente.

La violazione dei doveri di riservatezza da parte dei dipendenti o collaboratori inficia gravemente il rapporto fiduciario con l'azienda e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali relativa sia alla violazione dei doveri di riservatezza che alla violazione del Codice Etico stesso.

12. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO – SISTEMA SANZIONATORIO

12.1. Segnalazioni delle violazioni

Con riferimento alla notizia di avvenuta, tentata o richiesta violazione delle norme contenute nel Codice Etico e nei protocolli annessi, sarà cura dell'azienda garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato all'Organismo di Vigilanza, anche attraverso l'utilizzo della casella di posta elettronica dedicata, la violazione dei contenuti del Codice Etico o delle procedure o dei protocolli specifici.

Peraltro, a seguito della segnalazione, l'azienda farà tempestivamente seguire opportune verifiche ed adeguate misure sanzionatorie.

12.2. Sistema sanzionatorio

12.2.1. Principi generali

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nella documentazione formalizzata aziendale compromette il rapporto fiduciario tra Hitachi Rail e i Destinatari.

Tali violazioni sono dunque perseguite dalla società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti delle violazioni dei principi fissati nel Codice Etico e nella documentazione formalizzata aziendale devono essere tenuti in seria considerazione da tutti i Destinatari; a tal fine HR S.p.A. provvede a diffondere il Codice Etico e la documentazione formalizzata specifica ai soggetti coinvolti dagli stessi e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione delle sanzioni stesse.

L'azienda a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal Codice Etico ed attenersi alle procedure e regolamenti previsti dai protocolli annessi.

12.2.2. Amministratori e Sindaci

Nel caso di violazione dei principi etici fissati nel presente Codice da parte degli Amministratori e dei Sindaci di Hitachi Rail, l'Organismo di Vigilanza ne informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali – a seconda delle rispettive competenze - procedono ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ecc.), secondo quanto dettagliato nel Regolamento Disciplinare ex D. Lgs. 231/01.

12.2.3. Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, dei principi etici fissati nel presente Codice, si applicano nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti industriali, così come dettagliate nel Regolamento Disciplinare ex D. Lgs. 231/01.

12.2.4. Personale non dirigente

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dalla disciplina dei Contratti nazionali di Lavoro applicati, dal regolamento disciplinare aziendale e nel rispetto delle modalità e tutele previste dalla normativa di legge specifica.

In relazione a quanto sopra il Modello Organizzativo ed il Codice Etico, che ne è parte integrante, fanno riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, i “Criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari” contenuti nel vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori Metalmeccanici, sono dettagliati nel Regolamento Disciplinare ex D. Lgs. 231/01.

12.2.5. Collaboratori, Consulenti, Partner, controparti ed altri soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere nell’ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, consulenti, partner, controparti o altri soggetti esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Codice può determinare, grazie all’attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

La funzione legale della Società cura l’elaborazione, l’aggiornamento e l’inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali o di partnership di tali specifiche clausole contrattuali.