

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Hitachi Rail è un global provider di soluzioni ferroviarie per il materiale rotabile, il segnalamento, le attività di service e maintenance, la tecnologia digitale e i progetti chiavi in mano. La mission del Gruppo è quella di contribuire allo sviluppo sostenibile della società attraverso soluzioni avanzate per il trasporto ferroviario. Facendo leva su tecnologie all'avanguardia e attività di ricerca e sviluppo proprie del Gruppo Hitachi, fornisce innovazioni e soluzioni capaci di offrire valore ai clienti e contribuire al benessere delle persone in tutto il mondo, migliorandone la qualità della vita.

La nostra visione di diversità, equità e inclusione

In Hitachi rispettiamo e apprezziamo l'unicità di ciascuno. La nostra cultura guida il successo della nostra missione di contribuire alla società creando un ambiente in cui collaboriamo e ci sosteniamo a vicenda. Perché insieme siamo più forti.

Hitachi ha un posto per tutti, accogliendo le differenze di background, età, genere, sessualità, stato familiare, disabilità, neurodiversità, nazionalità, razza, etnia, religione e visione del mondo.

Rispettiamo e valorizziamo queste e altre caratteristiche perché solo attraverso la diversità possiamo guidare l'innovazione e la creatività per contribuire alla società. Il nostro impegno per la diversità garantisce una crescita aziendale sostenibile e a lungo termine, migliora la nostra capacità di servire i clienti globali in modo efficace e rafforza la nostra impronta globale. Inoltre, abbracciare la diversità ci aiuta ad aprire nuovi mercati e ad attrarre, oltre a trattenere, talenti da tutto il mondo.

Hitachi Rail STS S.p.A. (di seguito “**Hitachi Rail**”) riconosce che il successo del proprio progetto si fonda sul rispetto e la valorizzazione della persona. Nell'ambito del valore che Hitachi Rail attribuisce alle persone, l'azienda riserva un ruolo particolarmente importante al tema della parità di genere, altro obiettivo chiave nello sviluppo e nella crescita della mission di Hitachi Rail, con riferimento ai temi della diversità, dell'integrazione e della lotta alla disuguaglianza. Hitachi Rail è in grado di soddisfare le esigenze dei propri clienti e guidare la crescita sostenibile di una Business Unit coerente grazie ad una forza lavoro diversificata, un'ampia esperienza e una cultura inclusiva.

L'impegno continuo è quello di dare valore a diversità, uguaglianza e integrazione a beneficio di tutti, con particolare attenzione all'aumento della diversità di genere. I punti salienti sulla questione, considerando gli ultimi 12 mesi, includono:

- il raggiungimento di tassi di occupazione femminile più elevati, dove prima non era assicurato;
- visibilità e trasparenza totali sull'occupazione interna;
- avvio della prima indagine sulla percezione interna delle pari opportunità presso Hitachi Rail (tasso di risposta del 93%) – che ha ispirato la strategia futura;
- avvio del programma di apprendimento “Building an Inclusive Culture”;
- un sistema di reclutamento e un processo integrati per assunzioni trasparenti e obiettive;
- in linea con la nostra visione strategica e con l'impegno a costruire un ambiente di lavoro sempre più equo, inclusivo e sostenibile, Hitachi Rail ha intrapreso il percorso di adozione di un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG)** conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022. Questo sistema rappresenta uno strumento concreto per promuovere l'equità di genere, valorizzare la diversità e rafforzare l'empowerment femminile attraverso azioni strutturate e misurabili;
- **crediamo che l'equità sia una scelta consapevole** e che ogni persona debba avere accesso alle stesse opportunità per esprimere il proprio potenziale. Per questo, il nostro SGPG si inserisce in un percorso più ampio di trasformazione culturale, volto a rimuovere barriere sistemiche e a garantire pari condizioni di crescita e sviluppo per tutte e tutti.

La nostra Politica per la Parità di Genere si propone di:

- definire principi guida chiari e coerenti con i nostri valori, per promuovere la parità di genere e la valorizzazione delle differenze;
- istituire un **Comitato Guida** incaricato di garantire l'efficace attuazione, monitoraggio e aggiornamento della politica, assicurando trasparenza e imparzialità;
- assegnare risorse, responsabilità e autorità adeguate al raggiungimento degli obiettivi di parità;
- integrare la politica con le nostre pratiche HR, dalla selezione allo sviluppo del personale, fino alla comunicazione interna ed esterna;
- contrastare ogni forma di discriminazione e violenza, promuovendo un ambiente sicuro, rispettoso e inclusivo per tutte le persone, dentro e fuori l'organizzazione.

La certificazione UNI/PdR 125:2022 rappresenta un ulteriore passo nel nostro impegno per l'uguaglianza di genere, in linea con la **Strategia europea per la parità di genere 2020–2025**, che mira a:

- aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ridurre il divario retributivo di genere;
- promuovere la parità nei processi decisionali;
- combattere stereotipi e violenza di genere, offrendo protezione e supporto alle vittime.

In Hitachi Rail, ogni persona conta. Valorizziamo l'unicità di ciascuno e crediamo che solo attraverso la diversità possiamo generare innovazione, creatività e valore per la società. Il nostro impegno per la parità di genere è parte integrante della nostra cultura aziendale e della nostra responsabilità sociale.

La diversità è un fatto, l'equità è una scelta e l'inclusione è una azione.

Principi guida e aree di azione

Ci impegniamo a raggiungere l'uguaglianza di genere in tutta Hitachi Rail, lavorando per rimuovere gli ostacoli, offrire pari opportunità e creare strutture che consentano ai colleghi di qualsiasi genere di prosperare. Crediamo che gli alleati di qualsiasi genere svolgano un ruolo fondamentale nel promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione per tutti sul posto di lavoro. Incoraggiamo modelli di ruolo positivi che difendono l'uguaglianza di tutti i generi e sfidano gli stereotipi.

In linea con questo impegno, stiamo adottando le linee guida previste dalla prassi di riferimento **UNI/PdR 125:2022**, che orientano e rafforzano le nostre azioni per promuovere la parità di genere attraverso indicatori misurabili e pratiche strutturate.

L'adozione e il perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere, avente come obiettivo ultimo la "Certificazione di parità di genere" UNI/PDR 125 di Hitachi Rail STS S.p.A., si propone di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, attraverso (i) l'analisi degli aspetti critici rinvenuti e (ii) la misurazione degli stadi di miglioramento attraverso la predisposizione di **specifici KPI** di cui si rende conto nei documenti ufficiali. Hitachi Rail ha già mosso importanti passi nella direzione del superamento del divario di genere, attraverso le iniziative che sono meglio sintetizzate nel piano strategico. Siamo consapevoli che il cammino per la parità di genere è lungo e richiede un impegno crescente, con l'intento di affrontare in maniera compiuta le aree tematiche maggiormente impattate da questo argomento:

a) Selezione, assunzione e processi gestionali

I processi di selezione devono garantire un'equa rappresentanza di entrambi i generi, attraverso l'implementazione di politiche che riducano i bias di genere e promuovano attivamente la diversità. In quest'ottica, **Hitachi Rail ha recentemente adottato un Talent Acquisition Toolkit**, una serie di linee guida pensate per rendere il processo di talent acquisition più inclusivo, equo e trasparente.

Questo approccio include l'adozione di procedure di recruiting neutre, la revisione degli annunci di lavoro per favorire la diversità e l'inclusione, nonché la formazione dei responsabili delle assunzioni per riconoscere e contrastare i pregiudizi inconsci durante il processo di selezione. È inoltre fondamentale monitorare costantemente i risultati delle assunzioni per individuare eventuali disparità di genere e adottare misure correttive tempestive.

A supporto di questi obiettivi, **abbiamo sviluppato un progetto dedicato a offrire una seconda opportunità a donne talentuose, con elevate competenze tecniche e manageriali, che per motivi diversi si sono allontanate dal mondo del lavoro e attualmente si trovano inoccupate – High Speed Talent Women Restart**. Questo programma mira a valorizzare il loro potenziale e a favorirne il reinserimento professionale, contribuendo così a una maggiore equità e inclusione nel mercato del lavoro.

La promozione di una cultura aziendale inclusiva e l'istituzione di programmi di mentoring e sviluppo professionale mirati possono inoltre favorire l'avanzamento delle donne e di altri gruppi sottorappresentati nelle posizioni di leadership. In questo modo, Hitachi Rail può garantire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, dove ogni individuo ha la possibilità di sviluppare il proprio potenziale, indipendentemente dal genere.

b) Equità salariale e gestione delle carriere

Equità salariale e gestione delle carriere rappresentano due pilastri fondamentali per costruire un ambiente di lavoro realmente equo e inclusivo. In Hitachi Rail, siamo consapevoli che una cultura aziendale che non promuove attivamente la parità rischia di generare disparità retributive e ostacoli alla crescita professionale, in particolare per le donne e per altri gruppi sottorappresentati.

Per questo motivo, **abbiamo avviato un progetto di revisione completa della nostra job architecture**, con l'obiettivo di definire ruoli e responsabilità in modo trasparente, coerente e inclusivo. In questo processo, poniamo particolare attenzione all'integrazione di competenze inclusive e alla rimozione di qualsiasi elemento che possa generare discriminazioni, dirette o indirette.

Inoltre, **prima della pubblicazione di ogni posizione**, ne effettuiamo una valutazione strutturata e oggettiva, così da garantire che la **retribuzione sia determinata esclusivamente in base ai requisiti del ruolo**, e non lasciata alla discrezionalità individuale di recruiter o hiring manager. Questo approccio ci consente di promuovere una **politica retributiva equa e meritocratica**, contribuendo concretamente alla riduzione del gender pay gap.

Continuiamo a rafforzare la **trasparenza salariale**, adottando criteri chiari e condivisi per la valutazione delle performance e per le opportunità di crescita professionale. Allo stesso tempo, ci impegniamo a promuovere la **diversità nelle posizioni di leadership** e a garantire **pari accesso a percorsi di sviluppo e formazione** per tutte le persone, indipendentemente da genere, età, provenienza o altre dimensioni della diversità.

c) Genitorialità e cura della famiglia

Genitorialità e cura della famiglia sono ambiti in cui persistono stereotipi di genere profondamente radicati, che influenzano ancora oggi le decisioni organizzative e i percorsi di carriera. In molte realtà, sulla base di meccanismi di discriminazione statistica, si tende ad attribuire alle madri un maggiore coinvolgimento nella gestione domestica e familiare rispetto ai padri, con conseguenze dirette sulle opportunità di assunzione e promozione. Questo squilibrio alimenta un circolo vizioso: le donne sono spesso incentivate a dedicarsi maggiormente al lavoro di cura, mentre gli uomini vengono spinti a investire nella carriera, rafforzando così le disuguaglianze.

Questa dinamica non si limita alla cura dei figli, ma si estende anche ad altre responsabilità familiari, come l'assistenza a persone anziane o fragili. Superare questo squilibrio richiede l'adozione di **misure concrete e mirate**, capaci di promuovere una reale corresponsabilità tra generi.

In questa direzione, **Hitachi Rail si impegna a sviluppare strumenti e politiche che supportino sia le donne nella conciliazione tra vita lavorativa e familiare, sia gli uomini nel prendersi un ruolo attivo nella gestione della famiglia**. Tra le iniziative già attive:

- **Premio “Lieto Evento”**: un riconoscimento dedicato ai padri, che prevede un giorno di permesso retribuito aggiuntivo per poter trascorrere del tempo con il proprio figlio o figlia nei momenti immediatamente successivi alla nascita.
- In Hitachi Rail, i **Centri Estivi** rappresentano un'iniziativa concreta a sostegno della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro. Offriamo soggiorni estivi per i figli dei dipendenti, garantendo loro un'esperienza educativa e ricreativa in un ambiente sicuro e stimolante. Questo servizio aiuta le famiglie durante la chiusura scolastica, riducendo il carico organizzativo sui genitori.

- **Programma di Wellbeing “Va.Bene”:** un progetto nazionale che offre ai dipendenti un’ampia gamma di servizi per il benessere personale e familiare. Include:
 - Assistenza 24/7 con consulenza telefonica per dipendenti e familiari
 - Incontri individuali in presenza o in videochiamata
 - Piattaforma online con risorse dedicate
 - Supporto legale e finanziario
 - Newsletter mensili e webinar su temi come la genitorialità e i cambiamenti di vita
 - Assicurazione medica privata
 - Abbonamenti scontati a palestre
 - Club ricreativi aziendali (CRAL) attivi in ogni sito, per promuovere iniziative culturali, sportive e sociali

Attraverso queste azioni, Hitachi Rail intende **favorire una cultura della cura condivisa**, abbattere gli stereotipi di genere e creare un ambiente di lavoro in cui ogni persona possa sentirsi supportata, valorizzata e libera di esprimere il proprio potenziale, dentro e fuori dall’ufficio.

d) Formazione e sensibilizzazione

Promuovere una cultura della consapevolezza è il primo passo per colmare il divario di genere. Comprendere le dinamiche che alimentano stereotipi e disuguaglianze, sia all’interno delle organizzazioni che nel contesto più ampio del sistema Paese, è essenziale per generare un cambiamento autentico e duraturo.

Tuttavia, la consapevolezza da sola non basta: per trasformarla in azione concreta, è necessario **investire in percorsi di formazione e sensibilizzazione** che coinvolgano tutte le persone, a ogni livello dell’organizzazione. In questa direzione, **Hitachi Rail ha già avviato una serie di iniziative formative mirate**, con l’obiettivo di promuovere una cultura inclusiva, rispettosa e consapevole.

Tra i percorsi già implementati:

- **Respect at Work** – per promuovere il rispetto reciproco e contrastare ogni forma di comportamento inappropriato sul luogo di lavoro;
- **Gender Identity in the Workplace** – per aumentare la consapevolezza sulle identità di genere e favorire un ambiente accogliente per tutte le persone;

- **Step into Your Power** – un programma dedicato all’empowerment personale e professionale, con un focus particolare sullo sviluppo della leadership femminile;
- **Prevent Burnout** – per fornire strumenti utili alla gestione dello stress e al benessere psicofisico.

Inoltre, sono stati organizzati momenti di confronto e approfondimento all’interno del nostro **Employee Resource Group “SHE”**, uno spazio dedicato all’empowerment femminile, dove condividere esperienze, ispirazioni e buone pratiche.

Il nostro approccio è inclusivo e trasversale: ogni persona, indipendentemente dal ruolo o dalla posizione, è parte attiva nel percorso verso un ambiente di lavoro più equo, dove la parità di genere non è solo un obiettivo, ma un valore condiviso.

e) Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

In **Hitachi Rail**, crediamo che il benessere delle persone sia un elemento centrale per costruire un ambiente di lavoro sostenibile, inclusivo e orientato alla performance. Per questo, promuoviamo attivamente un equilibrio tra vita privata e professionale, attraverso politiche concrete e flessibili che rispondono alle esigenze reali delle nostre persone.

Abbiamo sviluppato un sistema di **flessibilità oraria** che consente ai dipendenti di gestire in modo più autonomo l’organizzazione della propria giornata lavorativa. Sono previste fasce di ingresso flessibili, possibilità di uscita anticipata e orari speciali temporanei per far fronte a esigenze personali o familiari, come l’accompagnamento dei figli a scuola o situazioni di fragilità.

Queste misure si applicano in modo differenziato in base al ruolo e al sito di lavoro, ma con un obiettivo comune: **favorire la conciliazione tra responsabilità lavorative e vita privata**, senza compromettere la produttività o la qualità del lavoro.

A queste iniziative si affianca l’adozione dello **smart working**, regolato da accordi aziendali e individuali. In base alla natura delle mansioni, i profili professionali impiegatizi sono classificati come:

- **Altamente remotizzabili**, con possibilità di lavorare da remoto fino a 10 giorni al mese;
- **Parzialmente remotizzabili**, con un massimo di 5 giorni al mese.

Lo smart working rappresenta per noi non solo una modalità operativa, ma anche un’opportunità per **rafforzare la fiducia, la responsabilizzazione e la motivazione** delle persone, contribuendo al tempo stesso alla sostenibilità ambientale e alla riduzione degli spostamenti.

Tutte queste azioni si inseriscono in una visione più ampia di benessere organizzativo, che include anche programmi di supporto psicologico, iniziative per la salute mentale e fisica, e strumenti digitali per facilitare la collaborazione e la comunicazione.

In Hitachi Rail, mettiamo le persone al centro, offrendo un ambiente di lavoro moderno, flessibile e attento alle esigenze individuali. Perché crediamo che solo dove c'è equilibrio, può esserci innovazione, crescita e valore condiviso.

f) Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

In Hitachi Rail, ci impegniamo a garantire che ogni persona possa lavorare in un ambiente sicuro, rispettoso e libero da qualsiasi forma di molestia, abuso o discriminazione. La tutela della dignità e dell'integrità di ciascun individuo è per noi una priorità assoluta.

Abbiamo adottato politiche chiare e strumenti concreti per prevenire e affrontare comportamenti inappropriati, promuovendo una cultura del rispetto, dell'ascolto e della responsabilità condivisa. Ogni segnalazione viene gestita con serietà, riservatezza e tempestività, nel pieno rispetto dei diritti delle persone coinvolte.

Il nostro impegno parte dalla leadership, ma coinvolge tutta l'organizzazione: ogni persona ha un ruolo attivo nel contribuire a un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, dove ci si senta accolti, valorizzati e protetti.

A supporto di questo impegno, Hitachi Rail mette a disposizione una piattaforma di segnalazione sicura e accessibile. Attraverso il sistema di **Whistleblowing e Speak-Up**, è possibile segnalare in modo confidenziale violazioni effettive o sospette di leggi, regolamenti, del Codice Etico e di Condotta Aziendale di Hitachi Group, o delle politiche aziendali. La **Hotline è disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, in più lingue**, per garantire a tutti e tutte la possibilità di far sentire la propria voce in modo protetto.

Grazie a una cultura aziendale fondata su **valori condivisi, trasparenza e inclusività**, Hitachi Rail continua a costruire un contesto professionale in cui il rispetto reciproco è alla base di ogni relazione, e dove ogni persona può esprimere il proprio potenziale in totale sicurezza.

Comitato Guida

Con il presente documento viene istituito il Comitato Guida, composta da:

- **Responsabile del Comitato** - HR Director Country Italy
- **Responsabile HSE** - HSE BeWell referent

- **Rappresentante Parti Sociali**
- **Rappresentante dei lavoratori/lavoratrici** – ERG SHE Leader
- **Responsabile Risorse Umane** – Referente *Diverse Perspective* - Italia
- **Responsabile Compliance** - Senior Compliance Manager/ Whistleblowing

Il compito del Comitato Guida, che si doterà di un proprio codice di condotta e si riunirà con cadenza almeno trimestrale, è quello di:

- garantire la continua ed efficace applicazione della presente politica per la parità di genere;
- redigere il piano strategico, allo scopo di tradurre i temi della presente politica in obiettivi SMART ovvero semplici, misurabili, realistici, pianificati nel tempo ed individualmente assegnati come responsabilità di attuazione;
- allocare le risorse stanziare dalla Direzione per la concreta attuazione e perseguimento degli Obiettivi strategici contenuti nel piano strategico;
- promuovere la formazione e la sensibilizzazione rispetto ai temi oggetto del piano strategico, in particolare sensibilizzando i/le Manager che occupano posizioni apicali e che assumono la responsabilità di far vivere ed applicare i principi e gli obiettivi che ricadono sotto le rispettive sfere di responsabilità.

Risorse

La Direzione – previa valutazione di congruità stanzierà anno per anno la dotazione finanziaria necessaria per il supporto delle iniziative proposte dal Comitato Guida per l'efficace miglioramento del sistema di gestione per la parità di genere, specificatamente utili a:

- favorire l'equità retributiva di genere e la parità di inquadramento e competenze;
- intervenire sui processi non rispettosi dei principi sopra identificati, allocando le risorse umane e gli strumenti necessari per la revisione di politiche e prassi ad essi contrari;
- promuovere la formazione e ogni iniziativa di sensibilizzazione ritenuta opportuno dal Comitato Guida per la responsabilizzazione dei dipendenti e delle dipendenti, ad ogni livello;
- promuovere le iniziative a sostegno della genitorialità e delle cure parentali, nelle forme che saranno pianificate e promosse nell'ambito del piano strategico.

Comunicazione Interna ed Esterna

Hitachi Rail si propone, attraverso le iniziative poste in essere dal Comitato Guida e dagli stakeholder da essa coinvolti, di impostare una comunicazione interna ed esterna neutra dal punto di vista del genere, attraverso iniziative in linea con i principi della presente politica e con gli obiettivi strategici da essa stabiliti.

In particolare, con riguardo alla comunicazione esterna, Hitachi Rail si propone di:

- Impostare le proprie campagne di marketing e pubblicità evitando azioni tali da alimentare eventuali stereotipi di genere ed utilizzando un linguaggio inclusivo e neutro;
- Favorire la partecipazione ad eventi/*webinar* organizzati da Hitachi Rail attraverso una composizione equilibrata dei generi.

Attraverso la redazione del documento delle parti interessate, il Comitato Guida identificherà ognuno degli stakeholder coinvolti nel proprio progetto di una comunicazione inclusiva e rispettosa dei temi della parità di genere.

Monitoraggio periodico e controllo

La presente politica sarà revisionata annualmente sotto la responsabilità della Direzione Aziendale, allo scopo di poter adeguare i principi ivi promossi alla luce delle iniziative e degli avanzamenti promossi dal Comitato Guida all'interno dell'organizzazione.

Diffusione della politica

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Napoli, 21 maggio 2025

Luca D'Aquila

Hitachi Rail STS S.p.A.

Presidente e Amministratore Delegato