

1. Premessa

Alstom Ferroviaria S.p.A. (di seguito Alstom o la Società) riconosce il valore della diversità che, insieme ad equità e inclusione, è elemento essenziale per costruire un'organizzazione sostenibile, innovativa e capace di generare valore nel lungo periodo. Quando persone con background, esperienze, competenze e prospettive differenti sono in condizione di contribuire pienamente, l'organizzazione si rafforza e riflette meglio la diversità delle società in cui opera.

In coerenza con la People Vision, la People Strategy 2030 e la Politica di Diversità, Equità e Inclusione di Alstom, la Società adotta la presente Politica per la Parità di Genere quale documento di indirizzo del proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere, sviluppato secondo i principi della UNI/PdR 125:2022.

La Politica esprime l'impegno di Alstom a garantire pari opportunità e un trattamento equo lungo l'intero ciclo di vita professionale, a prevenire ogni forma di discriminazione e a creare condizioni organizzative nelle quali tutte le persone possano esprimere il proprio potenziale, indipendentemente dal genere.

2. Finalità e ambito di applicazione

La presente Politica definisce i principi e gli impegni di Alstom in materia di parità di genere e si applica all'intera struttura organizzativa aziendale e a tutte le persone che vi lavorano, indipendentemente dal ruolo, dal livello gerarchico e dalla tipologia contrattuale. I suoi principi sono promossi, per quanto applicabile, anche nei rapporti con candidati e candidate, collaboratori e collaboratrici, clienti, fornitori, partner e altri stakeholder.

La Politica è parte integrante del più ampio impegno DEI di Alstom e si coordina con il Codice Etico, la procedura di Alert e le policy e procedure aziendali applicabili.

3. I principi della Politica

Alstom promuove un ambiente di lavoro fondato sul rispetto, sulla dignità, sull'equità e sull'inclusione. La Società si impegna a garantire che le decisioni relative alle persone siano assunte sulla base di criteri oggettivi, trasparenti e coerenti con i contenuti del ruolo, le competenze, le prestazioni, il potenziale e i comportamenti professionali.

In particolare, Alstom persegue la parità di genere attraverso un approccio orientato al miglioramento continuo, alla misurazione dei risultati e alla responsabilizzazione diffusa. Coerentemente con il framework globale DEI, l'azione si sviluppa lungo tre direttrici: **Tell**, comunicare gli impegni e i risultati; **Train**, formare e sensibilizzare per sviluppare comportamenti inclusivi e contrastare bias consci e inconsci; **Track**, definire obiettivi qualitativi e quantitativi, monitorare i progressi e individuare azioni di miglioramento.

4. Gli impegni di Alstom

4.1 Cultura, inclusione e contrasto agli stereotipi

Alstom promuove una cultura organizzativa nella quale ogni persona in azienda, a prescindere dal proprio genere, possa contribuire in modo pieno e paritario. A tal fine, la Società favorisce una comunicazione inclusiva e rispettosa, iniziative di sensibilizzazione, formazione sui bias e sugli stereotipi di genere e modelli di leadership inclusiva. Tutte le persone sono incoraggiate a esprimere idee e punti di vista e a contribuire alla costruzione di un ambiente di lavoro psicologicamente sicuro.

4.2 Selezione e Assunzione

Alstom garantisce processi di ricerca e selezione fondati su criteri oggettivi, trasparenti e non discriminatori. La Società utilizza annunci e job description con linguaggio inclusivo, promuove l'ampliamento dei bacini di candidatura, forma recruiter e hiring manager sui pregiudizi consci e inconsci e favorisce, a parità di requisiti e competenze, l'equilibrio di genere.

4.3 Sviluppo professionale, carriera e leadership

Alstom assicura pari accesso alle opportunità di formazione, sviluppo, mobilità interna, promozione e successione. I processi di valutazione della performance si fondano su criteri chiari e oggettivi e sono accompagnati da una cultura di feedback continuo. La Società monitora i percorsi di carriera e promuove iniziative di sviluppo, mentoring e coaching, anche al fine di sostenere la crescita professionale e un accesso inclusivo ai ruoli di maggiore responsabilità.

4.4 Equità remunerativa

Alstom riconosce il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e adotta un approccio alle politiche retributive basato su dati e criteri oggettivi. Le pratiche remunerative sono periodicamente analizzate al fine di individuare eventuali differenziali di genere non giustificati da fattori oggettivi e neutrali e, ove necessario, definire appropriate azioni correttive.

La maternità, la paternità, i congedi e l'utilizzo di strumenti di flessibilità e conciliazione non devono produrre penalizzazioni discriminatorie nella remunerazione, nella valutazione, nello sviluppo o nelle opportunità di carriera.

4.5 Genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Alstom tutela la genitorialità e riconosce il valore della condivisione delle responsabilità familiari e di cura. La Società sostiene le persone prima, durante e dopo i periodi di maternità e paternità, favorisce la conoscenza e l'utilizzo degli strumenti di congedo e promuove, compatibilmente con le esigenze organizzative e con le policy applicabili, modalità di lavoro flessibili e misure di conciliazione vita-lavoro.

Il rientro dopo periodi di assenza connessi alla genitorialità è accompagnato con modalità inclusive e orientate alla continuità del percorso professionale. L'organizzazione promuove inoltre una cultura rispettosa dei tempi di lavoro e di riposo, anche nell'organizzazione delle riunioni e delle interazioni quotidiane.

4.6 Prevenzione di discriminazioni, violenza e molestie

Alstom non tollera discriminazioni, violenza di genere, molestie, molestie sessuali, comportamenti offensivi, intimidatori o ritorsivi. La Società promuove un ambiente di lavoro sicuro anche dal punto di vista psicologico e mette a disposizione canali di segnalazione coerenti con il Codice Etico.

Le segnalazioni sono gestite secondo le procedure applicabili, nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e tutela del segnalante. Non è ammessa alcuna forma di ritorsione nei confronti di chi effettui una segnalazione in buona fede o partecipi alle attività di verifica.

4.7 Politiche collegate

Alstom ha adottato diverse altre politiche e strumenti normativi interni collegati alla presente Politica, tra cui:

- Codice Etico;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- documenti descrittivi degli altri sistemi di gestione certificati di cui è dotata la Società, così come riportati sul [sito web](#) della stessa;
- politiche (ad es. Politica di Diversità, Equità e Inclusione, "Anti Discrimination and Anti-Harassment Policy");
- manuali (ad es. "Human Resources Manual", Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale);
- procedure (ad es., "Manage Human Resources", "Alstom Talent Acquisition Procedure", "Performance Management & People Review"; "Alstom Learning Processes").

5. **Governance e responsabilità**

L'alta Direzione approva la presente Politica, sostiene il Sistema di Gestione per la Parità di Genere e assicura l'assegnazione di responsabilità, autorità e risorse adeguate al perseguimento degli obiettivi.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere presidia l'efficace adozione e applicazione della Politica, contribuisce alla predisposizione e all'aggiornamento del Piano Strategico, monitora gli indicatori e promuove le azioni necessarie al miglioramento continuo.

La governance italiana opera in coerenza con la più ampia struttura DEI di Alstom. A livello globale, il DEI Steering Committee sviluppa la strategia aziendale e valuta i progressi rispetto agli obiettivi; il DEI Champions Network promuove e sostiene l'attuazione delle iniziative a livello regionale e di business.

Human Resources integra i principi della parità di genere nei processi di gestione delle persone. Ogni manager è responsabile della loro applicazione nella gestione quotidiana dei team. Tutte le persone di Alstom sono chiamate a rispettare la Politica, partecipare alle iniziative di sensibilizzazione e formazione e contrastare comportamenti discriminatori o escludenti.

6. **Piano Strategico, obiettivi e misurazione**

Alstom attua la presente Politica attraverso un Piano Strategico per la Parità di Genere, che consente di individuare obiettivi, azioni, responsabilità, risorse, tempi e indicatori di misurazione.

La definizione e il monitoraggio degli obiettivi tengono conto delle sei aree previste dalla UNI/PdR 125:2022: cultura e strategia; governance; processi HR; opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda; equità remunerativa per genere; tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Gli indicatori quantitativi e qualitativi sono monitorati periodicamente per misurare i progressi, individuare eventuali scostamenti e definire azioni correttive e di miglioramento. Il Comitato Guida riesamina periodicamente l'andamento del Sistema e l'efficacia delle iniziative intraprese.

7. **Formazione, comunicazione e diffusione**

Alstom promuove attività di formazione e sensibilizzazione sulla parità di genere, sugli stereotipi e sui bias, sulla leadership inclusiva e su prevenzione ed eventualmente gestione delle discriminazioni e delle molestie. Particolare attenzione è dedicata al management e alle persone coinvolte nei processi di selezione, valutazione, remunerazione, promozione e successione.

La Politica è comunicata e resa disponibile alle persone di Alstom e alle parti interessate con modalità adeguate. Alstom comunica i propri impegni e, ove appropriato, i progressi conseguiti, favorendo una cultura della trasparenza e della responsabilità.

8. **Revisione e miglioramento continuo**

La presente Politica è riesaminata periodicamente e ogniqualvolta intervengano cambiamenti organizzativi, normativi o strategici rilevanti. Il riesame tiene conto dei risultati del monitoraggio, delle verifiche, delle segnalazioni, del feedback delle persone e delle altre informazioni utili a valutare l'efficacia del Sistema di Gestione.

Alstom considera la parità di genere un percorso continuo e misurabile, fondato sulla responsabilità della leadership, sulla qualità dei processi e sul contributo di tutte le persone. Attraverso questo impegno, la Società intende costruire un ambiente di lavoro nel quale le diversità siano rispettate e valorizzate e ogni persona possa contribuire pienamente all'innovazione e al successo sostenibile di Alstom.