

**DICHIARAZIONE CONSOLIDATA
DI CARATTERE NON FINANZIARIO
DI HITACHI RAIL STS**

(già ANSALDO STS)

AL 31 MARZO 2019

redatta ai sensi del D.Lgs. 254/2016

INDICE

NOTA METODOLOGICA.....	3
PROFILO, ATTIVITÀ E STRATEGIA DI HITACHI RAIL STS	6
SOSTENIBILITÀ IN HITACHI RAIL STS	11
TEMI MATERIALI CONNESSI AL BUSINESS.....	12
ENTERPRISE RISK MANAGEMENT E AMBITI DEL DECRETO 254.....	13
GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ.....	17
LE RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER	17
AMBIENTE SALUTE E SICUREZZA.....	19
IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	19
SALUTE E SICUREZZA.....	20
L'IMPEGNO DI HITACHI RAIL STS PER L'AMBIENTE	23
POLITICA AMBIENTALE.....	23
CONTENIMENTO DELLE EMISSIONI DI GAS SERRA DIRETTE E INDIRETTE.....	25
CONSUMI ENERGETICI	28
GESTIONE DELLE RISORSE IDRICHE	31
GESTIONE DEI RIFIUTI E DEI REFLUI	33
GESTIONE DEL PERSONALE	34
PRINCIPALI RISCHI CONNESSI ALLA GESTIONE DEL PERSONALE.....	35
PARI OPPORTUNITÀ E <i>DIVERSITY</i>	35
BENESSERE DEI DIPENDENTI: PEOPLE CARE.....	45
FORMAZIONE E SVILUPPO	46
DIALOGO CON LE PARTI SOCIALI.....	48
ASPETTI SOCIALI.....	51
CUSTOMER SATISFACTION.....	51
SOCIAL INNOVATION.....	53
GESTIONE ETICA DELLE FORNITURE.....	55
RISPETTO DEI DIRITTI UMANI.....	57
STRUMENTI E ATTIVITÀ PER IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI.....	57
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	58
APPENDICE	61
GRI CONTENT INDEX	61

NOTA METODOLOGICA

A seguito dell'Offerta Pubblica di Acquisto lanciata da Hitachi Rail Italy Investments S.r.l., Ansaldo STS è diventata una società del gruppo Hitachi e il 30 gennaio 2019 è stata revocata dalla quotazione in Borsa. La società, in data 31 gennaio 2019 con assemblea straordinaria ha deliberato la modifica della denominazione sociale che, a partire dal 1 aprile 2019, è Hitachi Rail STS SpA. Il processo di *rebranding* ha coinvolto non solo la capogruppo ma tutte le società controllate. Il presente documento fa quindi riferimento ad Hitachi Rail STS (già Ansaldo STS) denominata anche STS.

L'uscita dal mercato azionario unitamente alla decisione di spostare la chiusura dell'esercizio sociale al 31 marzo – per allinearsi alla casa madre giapponese – ha fatto decadere Ansaldo STS dall'obbligo di redigere la Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario non rispondendo più alle caratteristiche di ente di interesse pubblico (ai sensi dell'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39).

L'azienda, per continuità con il precedente esercizio, ha deciso, tuttavia, di redigerla volontariamente secondo quanto previsto dall'art. 7 del **Decreto Legislativo 30 dicembre 2016 n. 254** (Decreto 254) evidenziando in tal modo l'importanza che le informazioni di carattere non finanziario hanno rivestito e rivestono per la società che dal 2009 pubblica anche il Bilancio di sostenibilità.

La presente **Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario** (DNF) al 31 marzo 2019 è stata quindi elaborata con lo scopo di adempiere alle richieste del suddetto Decreto, nella misura necessaria ad assicurare la comprensione delle attività di Hitachi Rail STS, del suo andamento, dei risultati e dell'impatto prodotto relativamente ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell'azienda stessa.

La presente DNF, documento distinto dalla Relazione sulla Gestione e da considerarsi a sua integrazione e completamento, è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Hitachi Rail STS SpA in data **29 maggio 2019**.

La DNF è sottoposta a verifica da parte di una società indipendente, EY SpA. (incaricata anche della revisione della Relazione Finanziaria di Hitachi Rail STS), in base a quanto previsto dal comma 3 dell'art.7 del Decreto 254, secondo le modalità della normativa attualmente in vigore. La verifica è svolta secondo le procedure indicate nella "Relazione della società di Revisione Indipendente", riportata in calce al documento.

La Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario è disponibile sul sito Internet di Hitachi Rail STS.

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

Le informazioni contenute fanno riferimento alle società incluse nell'area di consolidamento integrale. I dati ambientali che nella DNF 2017 comprendevano i siti maggiormente significativi (e che rappresentano in termini di dipendenti il 91% di STS) sono stati ricalcolati per ricomprendere l'intera area di consolidamento.

STANDARD DI RENDICONTAZIONE

Lo standard di rendicontazione adottato da Hitachi Rail STS per la redazione della propria DNF sono i GRI *Sustainability Reporting Standards*, pubblicati nel 2016 dal GRI – *Global Reporting Initiative*. In particolare, secondo quanto previsto dallo Standard GRI 101: Foundation, paragrafo 3, all'interno di questo documento si è fatto riferimento ai Reporting Standard riportati nella tabella seguente ("GRI-referenced").

GRI STANDARDS	GRI Disclosures	Description
GRI 102 - General Disclosure	GRI 102-1	<i>Name of the Organization</i>
	GRI 102-2	<i>Activities, brands, products and services</i>
	GRI 102-4	<i>Location of operations</i>
	GRI 102-8	<i>Information on employees and other workers</i>
	GRI 102-15	<i>Key impacts, risks, and opportunities</i>
	GRI 102-43	<i>Approach to stakeholder engagement</i>
	GRI 102-47	<i>List of material topics</i>
	GRI 102-55	<i>GRI content index</i>
GRI 103 - Management Approach 2016	GRI 103-2	<i>The management approach and its components</i>
GRI 205 - Anti-corruption	GRI 205-3	<i>Confirmed incidents of corruption and actions taken</i>
GRI 302 - Energy	GRI 302-1	<i>Energy consumption within the organization</i>
	GRI 302-3	<i>Energy intensity</i>
	GRI 302-4	<i>Reduction of energy consumption</i>
GRI 303 - Water	GRI 303-1	<i>Water withdrawal by source</i>
GRI 305 - Emissions	GRI 305-1	<i>Direct (Scope 1) GHG emissions</i>
	GRI 305-2	<i>Energy indirect (Scope 2) GHG emissions</i>
	GRI 305-4	<i>GHG emissions intensity</i>
GRI 306 - Effluents and waste	GRI 306-2	<i>Waste by type and disposal method</i>
GRI 308 - Supplier Environmental Assessment	GRI 308-1	<i>New suppliers that were screened using environmental criteria</i>
GRI 401 - Employment	GRI 401-1	<i>New employee hires and employee turnover</i>
	GRI 401-2	<i>Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees</i>
GRI 402 - Labor management relations	GRI 402-1	<i>Minimum notice periods regarding operational changes</i>
GRI 403 - Occupational Health and Safety	GRI 403-2	<i>Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities</i>
GRI 404 - Training and Education	GRI 404-1	<i>Average hours of training per year per employee</i>
	GRI 404-2	<i>Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs</i>
GRI 405 - Diversity and equal opportunity	GRI 405-1	<i>Diversity of governance bodies and employees</i>
GRI 412 - Human Rights Assessment	GRI 412-2	<i>Employee training on human rights policies or procedures</i>
GRI 416 - Customer Health and Safety	GRI 416-1	<i>Assessment of the health and safety impacts of product and service categories</i>

Il riferimento alle pagine in cui sono riportati gli indicatori ("GRI Content Index") è consultabile nell'Appendice del presente documento.

L'esposizione dei dati, per effetto dello spostamento della chiusura dell'esercizio al 31 marzo 2019, segue quanto è stato definito per la redazione del Bilancio Consolidato ossia l'affiancamento di valori che si riferiscono, per quanto riguarda i dati cumulativi, in analogia con il Conto Economico, ad un arco temporale di 15 mesi (2017 + primo trimestre 2018 e 2018 + primo trimestre 2019) e per quanto riguarda i dati puntuali, in analogia con lo Stato Patrimoniale l'affiancamento di valori riferiti alla nuova data di chiusura dell'esercizio, 31/03, congiuntamente ai valori riferiti al 31/12 confrontabili con la reportistica degli esercizi precedenti.

Seguendo tale impostazione il presente documento espone dati per il solo biennio 2017-2018.

PROCESSO DI REPORTING E METODOLOGIE DI CALCOLO

Per la definizione dei contenuti della DNF Hitachi Rail STS ha coinvolto il Comitato interno per la sostenibilità (Cfr. paragrafo “Governance della Sostenibilità”) che è responsabile anche della redazione del Bilancio di sostenibilità, quest’anno giunto alla decima edizione. Il livello di significatività dei differenti temi è stato definito sulla base di un consolidato processo di analisi (Cfr. paragrafo “Temi materiali connessi al business”). Le principali metodologie di calcolo sono riportate in specifiche note a piè di pagina.

PROFILO, ATTIVITÀ E STRATEGIA DI HITACHI RAIL STS

Hitachi Rail STS opera in tutto il mondo in qualità di appaltatore e fornitore di servizi e soluzioni “chiavi in mano” realizzando importanti progetti di sistemi di trasporto metropolitano e ferroviario, per passeggeri e merci.

Oltre ad essere conosciuta per i progetti chiavi in mano per grandi metropolitane, Hitachi Rail STS vanta una importante esperienza pluriennale nel settore dell’Alta Velocità come fornitore ed integratore di tutti i sottosistemi: sistemi di segnalamento interoperabili, telecomunicazioni, alimentazione elettrica, equipaggiamento ed integrazione di bordo, elettrificazione e attrezzature *WaySide*.

L’azienda è da sempre concentrata nello sviluppare nuove proposte di valore e servizi innovativi. Oltre alle tecnologie chiave che sono alla base del business attuale, Hitachi Rail STS applicherà le più innovative tecnologie digitali al portafoglio prodotti e base installata, per creare un’offerta di maggior valore. L’approccio all’innovazione digitale si concentrerà sempre più sulla gestione e manutenzione delle infrastrutture ferroviarie.

LA NOSTRA MISSIONE

Integriamo esperienza, persone, risorse finanziarie e tecnologiche per fornire soluzioni innovative nella progettazione e realizzazione di apparecchiature e sistemi dedicati al segnalamento e all’automazione di reti metropolitane e linee ferroviarie, convenzionali e ad alta velocità, per il trasporto di passeggeri e di merci.

Più ci curiamo di fare scelte sostenibili nel lungo periodo, migliore sarà l’interazione fra la nostra impresa, le realtà sociali e l’ambiente. Questo approccio fa parte del nostro vantaggio competitivo.

I NOSTRI VALORI

Hitachi Rail STS, per raggiungere gli obiettivi di crescita e mantenimento della leadership nel proprio settore di riferimento, fonda la propria operatività aziendale su una solida base etica costituita da valori e principi imprescindibili. Tutte le persone, all’interno dell’organizzazione, sono tenute a condividere tale cultura e l’impegno morale nel perseguirla, abbracciando con convinzione i principi e i valori dell’azienda.

I valori in cui Hitachi Rail STS crede e che ispirano il proprio modo di fare business sono i seguenti:

- **ORIENTAMENTO AL CLIENTE**

Le tecnologie di Hitachi Rail STS muovono milioni di persone ogni giorno, in sicurezza. Questo spinge l’azienda a far sempre meglio per aumentare e mantenere alte le prestazioni di eccellenza per gli utenti del trasporto su rotaia. Hitachi Rail STS grazie ai propri clienti è in grado di comprendere e soddisfare le loro esigenze rispondendo con soluzioni all’avanguardia alle loro specifiche richieste.

- **INNOVAZIONE ED ECCELLENZA**

Capire, studiare e sviluppare soluzioni per migliorare la risposta al cliente e l’offerta sul mercato, rappresentano il centro dell’attività di Hitachi Rail STS. Il costante orientamento al lavoro, finalizzato alla fornitura di prodotti innovativi ed eccellenti, costituisce la base del vantaggio competitivo dell’azienda sul mercato.

- **PERSONE**

La soddisfazione dei clienti e lo sviluppo di nuovi prodotti non possono prescindere dalle capacità di professionisti dedicati, i dipendenti di Hitachi Rail STS. Per questa ragione, Hitachi Rail STS è una società fondata sulle persone. Tutte le persone all'interno dell'organizzazione si impegnano per fare di Hitachi Rail STS un ambiente e luogo in cui si è orgogliosi di lavorare, dove poter imparare, conseguire e celebrare il successo. Hitachi Rail STS mette sempre le proprie persone e la loro sicurezza in cima alle sue priorità.

- **SPIRITO DI SQUADRA**

Nessuno degli obiettivi operativi può essere raggiunto dai singoli individui; le persone di Hitachi Rail STS lavorano all'interno di un'unica organizzazione integrata che valorizza le diverse culture e formazioni professionali. Uno spirito di squadra che è sostenuto da manager capaci di garantire la cooperazione e lo sviluppo della cultura aziendale e di mantenere gli obiettivi e la missione identificati. Hitachi Rail STS facilita con determinazione il raggiungimento delle aspirazioni delle persone attraverso la realizzazione degli obiettivi di squadra.

- **INTEGRITÀ**

Affinché le persone possano lavorare insieme in modo efficace devono nutrire fiducia reciproca, il che è possibile solo se tutti lavorano e si comportano con trasparenza, lealtà, onestà e correttezza. Allo stesso modo, anche i clienti devono avere la certezza assoluta che l'integrità rappresenta un valore fondamentale per Hitachi Rail STS, i cui riflessi si manifestano nella realizzazione di prodotti caratterizzati dalla massima cura e attenzione agli aspetti riguardanti la sicurezza.

LINEE DI BUSINESS

Le diverse società di Hitachi Rail STS svolgono attività nei campi della gestione del traffico, del controllo dei treni, della produzione di sistemi di segnalamento e di servizi di manutenzione, in un'ottica di efficienza e sicurezza costanti nel tempo sia per i clienti sia per gli utenti finali.

Alta velocità	Computer based interlocking
Linee convenzionali e merci	Metropolitane e tranvie
Pianificazione, supervisione e controllo del traffico	Apparecchiature e componenti
Operation and maintenance	

Hitachi Rail STS, come società del gruppo Hitachi, integra ulteriormente l'offerta tecnologica in vari progetti e soluzioni, portando un vantaggio competitivo reale, con soluzioni economicamente e tecnologicamente innovative per i nostri clienti.

Hitachi Rail STS, nell'ambito del business di Hitachi Rail, sviluppa i sistemi di gestione del traffico ferroviario (e metropolitano) con una visione e approccio integrato: dalla produzione

del singolo componente al confort del passeggero, includendo la gestione e manutenzione degli impianti.

Partendo dalle sue comprovate esperienze e molteplici attivazioni e forniture di sistemi “chiavi in mano”, Hitachi Rail STS è in grado di sviluppare una offerta completa di servizi, legati al settore ferroviario.

La complementarità dei prodotti e servizi, insieme alla distribuzione dei poli di produzione e dei siti di sviluppo permetterà sempre più di consolidare la presenza nei mercati esistenti e di accrescere l'efficacia nei nuovi mercati.

LA STRATEGIA

Hitachi Rail STS è impegnata a mantenere e sviluppare un insieme di capacità e di competenze distintive per creare valore e garantire nel tempo la crescita duratura dell'azienda. Tale impegno si concretizza nelle quattro linee dell'indirizzo strategico dell'azienda:

1. **CRESCITA ORGANICA:** fare leva sull'attuale posizionamento per aree geografiche e linee di business per raggiungere risultati migliori rispetto al mercato di riferimento.
2. **CRESCITA NON-ORGANICA:** definire partnership strategiche e valutare investimenti funzionali alla crescita dell'azienda in geografie e/o settori di business specifici.
3. **ALLINEAMENTO ORGANIZZATIVO:** adattare il modello operativo in accordo ai requisiti del business ed alle sue evoluzioni future.
4. **EFFICIENZA ED EFFICACIA:** ottimizzare le piattaforme prodotti in linea con le future tendenze tecnologiche, e continuare a lavorare al processo di miglioramento continuo al fine di rafforzare la propria posizione competitiva e a garantire l'eccellenza nell'esecuzione dei progetti.

IL MODELLO DI BUSINESS

Le capacità e l'organizzazione sviluppate da Hitachi Rail STS rispondono pienamente alla necessità di innovare per accrescere efficienza e sicurezza dei trasporti nonché per ridurre l'impatto ambientale.

Hitachi Rail STS è infatti un'azienda che opera sul mercato globale, è dotata di grande flessibilità nel rispondere alla domanda internazionale ed è aperta ai nuovi mercati; svolge un'attività di ricerca e sviluppo per soluzioni di trasporto che pongono particolare attenzione agli aspetti ambientali e di sicurezza; facilita la standardizzazione delle soluzioni, ma al contempo sviluppa la capacità di realizzare prodotti "su misura" in grado di soddisfare le diverse esigenze dei clienti. Ha la necessaria forza finanziaria per affrontare le sfide future, guidare l'innovazione e cogliere le opportunità di crescita promuovendo nuovi progetti.

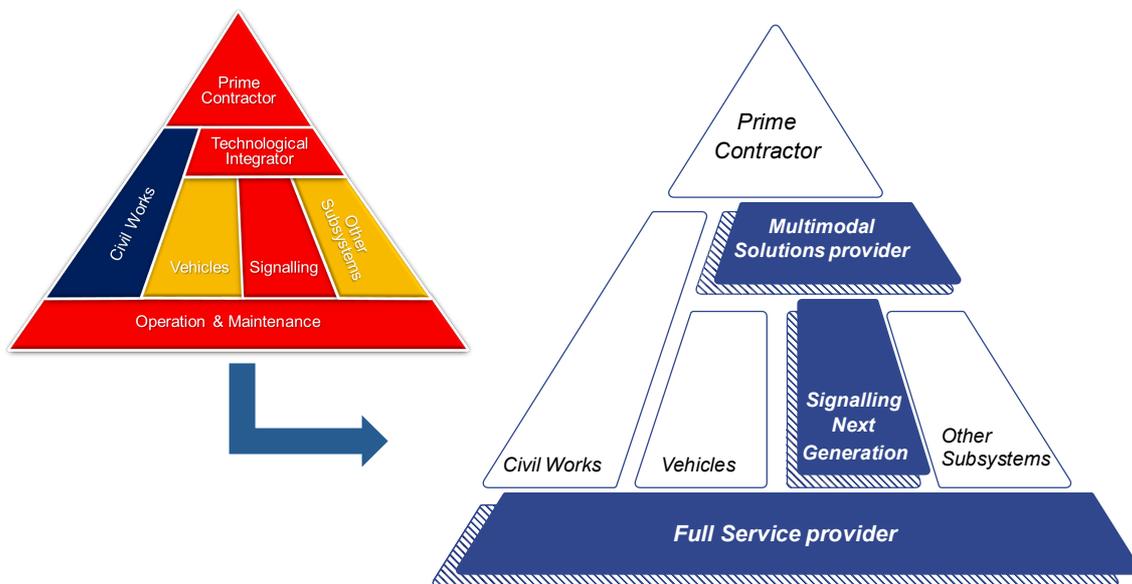
Il modello di business di Hitachi Rail STS, incentrato sul cliente, permette di stabilire relazioni proficue e di lunga durata a livello globale.

- **LEADERSHIP TECNOLOGICA IN TEMA DI SICUREZZA E AMBIENTE**
Hitachi Rail STS offre soluzioni integrate basate sulla leadership tecnologica in tema di sicurezza e ambiente e detiene una predominante leadership tecnica in alcuni segmenti del mercato (ERTMS, CBTC, driverless, trasporto metropolitano, alta velocità).

- PARTNERSHIP PREFERENZIALI CON LE FORNITURE DI MATERIALE ROTABILE**
 Hitachi Rail STS ha una partnership consolidata con Hitachi Rail SpA (già Hitachi Rail Italy)
 Ha tuttavia la capacità di adeguarsi a qualsiasi fornitore di materiale rotabile ed è flessibile nella progettazione e nella realizzazione della soluzione scelta.
- SOLIDE RADICI E CRESCITA DOVE C'È DOMANDA**
 Leader tecnologico storico nel mondo occidentale, grazie a continui investimenti in ricerca e sviluppo, è presente nei mercati emergenti.
- PARTNER LUNGO L'INTERA CATENA DEL VALORE DEL CLIENTE**
 Hitachi Rail STS è leader nella fornitura di soluzioni per il trasporto integrate e all'avanguardia unendo tecnologie tradizionali e non tradizionali e servizi di Operation & Maintenance.
- AL SERVIZIO DEI BISOGNI FUTURI DEL CLIENTE**
 Hitachi Rail STS può soddisfare le nuove esigenze dei mercati quali i trasporti driverless, l'introduzione e l'integrazione di tecnologia ad alta sicurezza e digitale.
- ORGANIZZAZIONE GLOBALE**
 Oltre 4.300 professionisti garantiscono ricerca globale, competenze, esperienze, *know-how* e *best-practice* dove il mercato lo richiede.

Evoluzione del modello di business

Hitachi Rail STS evolve il proprio modello di business in base alla visione che ha del futuro, oltre a trarre beneficio dall'essere parte del gruppo Hitachi, per perseguire il proprio obiettivo di crescita. A inizio 2018 l'azienda ha infatti intrapreso un percorso di cambiamento orientato sulle nuove tecnologie e sull'acquisizione di capacità che ha permesso di sviluppare ulteriori competenze specifiche e adattare il modello di business alle tendenze in evoluzione del mondo dei trasporti e della mobilità.



- Il **Signalling** evolve verso **Next Generation**, secondo le tecnologie leader del futuro (ERTMS/CBTC/Satellite) includendo proposte di valore innovative, rilevanti per la gestione e manutenzione di infrastrutture di trasporto su ferro.

- Si sviluppa ulteriormente l'approccio chiavi in mano, si implementano schemi di finanziamento in Partenariato Pubblico Privato (PPP) e si integrano nuove tecnologie digitali – **Multimodal Solutions provider**.
- L'approccio alle attività di O&M diviene più strutturato evolvendo in un'offerta di servizio completo – **Full Service provider**.

Con l'evoluzione del proprio modello di business Hitachi Rail STS punta alla continua crescita, sullo sfondo di uno scenario futuro sempre più competitivo; una crescita sostenibile e redditizia che richiede la promozione di collaborazioni e partnership.

In questo ambizioso percorso Hitachi Rail STS ha il supporto del gruppo Hitachi, beneficia quindi della sua presenza globale, della sua potenza finanziaria, delle sue capacità e dell'accesso preferenziale alle principali tecnologie abilitanti, come il materiale rotabile e le piattaforme digitali.

SOSTENIBILITÀ IN HITACHI RAIL STS

Hitachi Rail STS, nell'ambito della realizzazione di ogni progetto, tiene conto del contesto sociale, economico, logistico, architettonico, ambientale e infrastrutturale nel quale opera, riuscendo a pianificare, progettare e costruire sistemi di segnalamento e di trasporto ferroviario e metropolitano che forniscano la migliore combinazione possibile di sicurezza, efficienza e ritorno sugli investimenti.

Il 25 settembre 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda Globale per lo sviluppo sostenibile e 17 Obiettivi di sviluppo (*Sustainable Development Goals – SDGs* nell'acronimo inglese), articolati in 169 *Target* da raggiungere entro il 2030.

Innovazione e sostenibilità sono aspetti chiave per il settore ferroviario; per questo motivo l'azienda ha incorporato i *Sustainable Development Goals* dell'Agenda 2030 dell'ONU nelle proprie attività indentificando in particolare **quattro obiettivi** per i quali può dare il proprio contributo diretto:



Attraverso il suo core business Hitachi Rail STS può principalmente contribuire al **Goal 9 “Industria, innovazione e infrastrutture”** realizzando sistemi e soluzioni di alta qualità sostenibili nel tempo e al **Goal 11 “Città sostenibili e comunità locali”** fornendo servizi efficienti e affidabili attraverso progetti inclusivi.

L'azienda è inoltre impegnata nel **Goal 4 “Qualità dell'educazione”**, attraverso il supporto alla formazione scolastica, sistemi di formazione professionale, sviluppo di talenti e futuri leaders, così come nel **Goal 12 “Consumo e produzione responsabili”** attraverso l'uso efficiente delle risorse naturali, l'attività di manutenzione predittiva e la progressiva applicazione dei principi della *circular economy*.

Con questi obiettivi e anche con una visione generale su tutti gli altri dell'Agenda 2030, Hitachi Rail STS persegue la **Social Innovation** e sviluppa prodotti e soluzioni che contribuiscono alla crescita sostenibile e a migliorare la qualità della vita.

Il Piano di Corporate Social Responsibility 2018/19

Il comportamento di un'organizzazione che contribuisce allo sviluppo sostenibile nasce da un impegno concreto e condiviso nella *Corporate Social Responsibility* (CSR) che Hitachi Rail STS considera elemento cruciale per migliorare le proprie prestazioni, accrescere la reputazione, aumentare la capacità di attrarre talenti e consolidare i rapporti con i clienti, i business partner, i fornitori e le comunità locali. Nel gennaio 2018 l'azienda si è dotata di un piano di sviluppo per le attività inerenti la *Corporate Social Responsibility*. Obiettivo del piano è:

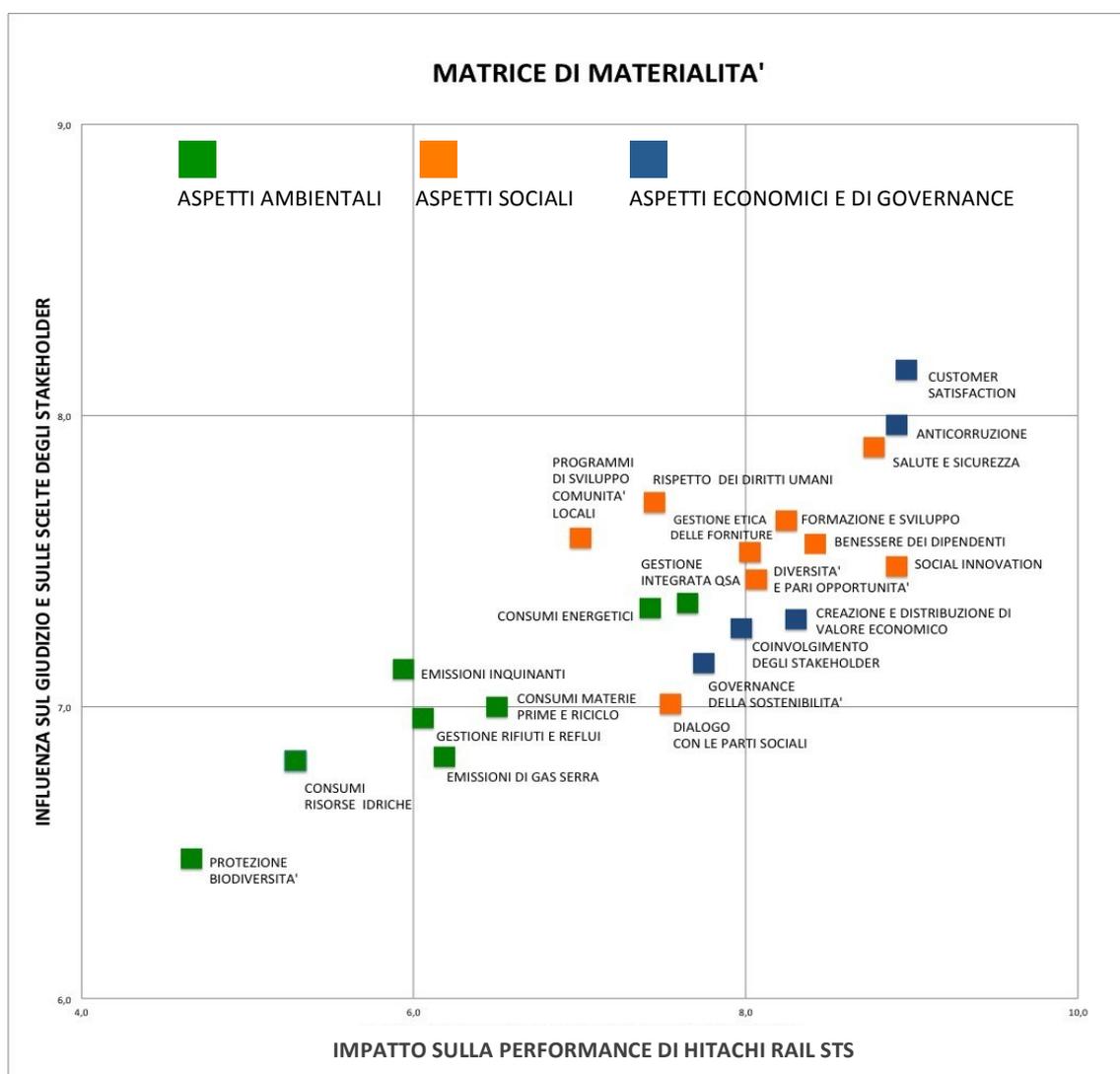
- far crescere la cultura interna;
- stimolare proposte e idee dal basso verso l'alto per il raggiungimento di obiettivi aziendali e sociali condivisi;
- accrescere la partecipazione e l'impegno sociale dell'azienda in modo che si distingua come *influencer* nel proprio settore.

TEMI MATERIALI CONNESSI AL BUSINESS

L'analisi della materialità è la metodologia con la quale si definisce la rilevanza delle tematiche relative alla sostenibilità. L'ultima realizzata da Hitachi Rail STS è stata all'inizio del 2018 e non si è ravvisata la necessità di aggiornarla in questo ciclo di rendicontazione.

Internamente il Comitato per la sostenibilità ha valutato il livello di importanza delle differenti tematiche in relazione alla performance dell'azienda, alla possibilità di accrescerne reputazione e vantaggio competitivo e tenendo in considerazione i rischi ad esse correlati. Esternamente, attraverso un ampio coinvolgimento stakeholder (82) appartenenti a differenti categorie Hitachi Rail STS ha poi rilevato quanto tali tematiche possano influire sul loro giudizio e sulle loro scelte.

Il livello di rilevanza complessiva origina dall'intersezione delle due analisi, interna ed esterna, ed è rappresentato dalla seguente matrice.



Al fine di rispondere a quanto previsto dal D.lgs. 254/16 sono stati selezionati, dall'analisi di materialità, i seguenti aspetti, correlandoli agli ambiti del Decreto, per poterli rendicontare.

AMBITI DEL DECRETO 254	ASPETTI MATERIALI CONSIDERATI
AMBIENTE SALUTE E SICUREZZA	SALUTE E SICUREZZA
	CONSUMI ENERGETICI
	EMISSIONI DI GAS SERRA
	CONSUMI DELLE RISORSE IDRICHE
	GESTIONE DEI RIFIUTI E REFLUI
GESTIONE DEL PERSONALE	PARI OPPORTUNITÀ E DIVERSITÀ
	DIALOGO CON LE PARTI SOCIALI
	BENESSERE DEI DIPENDENTI
	FORMAZIONE E SVILUPPO
TEMI SOCIALI	CUSTOMER SATISFACTION
	SOCIAL INNOVATION
	GESTIONE ETICA DELLE FORNITURE
RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	RISPETTO DEI DIRITTI UMANI
LOTTA ALLA CORRUZIONE	ANTICORRUZIONE

ENTERPRISE RISK MANAGEMENT E AMBITI DEL DECRETO 254

L'*Enterprise Risk Management*² (ERM) è uno degli elementi chiave del sistema di Governance di Hitachi Rail STS e coinvolge tutti i livelli organizzativi con ruoli e responsabilità diversi. Il processo ERM si pone il fine di:

- migliorare la consapevolezza dei rischi di business mediante l'individuazione, la misurazione e il monitoraggio dei rischi;
- migliorare la sostenibilità della performance di business mediante la prioritizzazione dei rischi e delle strategie di mitigazioni;
- assicurare la trasparenza e rinforzare la reputazione aziendale mediante la diffusione della cultura del rischio, del controllo e della compliance.

Il *Risk Assessment*³, come elemento essenziale del *framework* ERM, contribuisce alla definizione delle strategie aziendali mediante l'individuazione e la gestione di potenziali eventi di rischio suscettibili di ripercuotersi sull'effettivo conseguimento degli obiettivi e dei risultati aziendali. Il processo include l'identificazione e la pianificazione di azioni da implementare per mitigare i principali rischi.

In conformità con lo standard europeo ISO 31000:2009, il modello di *Enterprise Risk Management* è stato aggiornato per considerare anche le opportunità che possono derivare da una situazione favorevole al raggiungimento di un risultato previsto, determinate assumendo come linea guida il Piano strategico aziendale e il Rapporto di sostenibilità.

La seguente tabella riporta il legame tra ambiti del Decreto 254 e categorie e sottocategorie di rischi/opportunità identificate dall'ERM.

² L'approccio di *Enterprise Risk Management* tiene conto dell'articolo 7 del Codice di Autodisciplina di "Borsa Italiana" per le società quotate ed è conforme ai principi dello standard ISO 31000: 2009

³ Il processo di *Risk Assessment* adottato da Hitachi Rail STS fa riferimento al *framework* internazionalmente riconosciuto dell'"*Enterprise Risk Management*" del "*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*" (COSO report).

AMBITI DEL DECRETO 254	ENTERPRISE RISK MANAGEMENT	
	CATEGORIE	SUB-CATEGORIE
AMBIENTE SALUTE E SICUREZZA	HSE	HSE awareness
		OHS and Environmental non Compliance
	STRATEGIC	Process improvement
	BUSINESS CONTINUITY	Business Interruption
Crisis management		
		Technical standards evolution
GESTIONE DEL PERSONALE	RESOURCES	Resources allocation
ASPETTI SOCIALI	DELIVERY	Customer satisfaction
	SUBCONTRACT	Supplier qualification
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	LEGAL	Export Compliance
DIRITTI UMANI	HSE	OHS and Environmental non Compliance

Attualmente il rischio di violazione dei diritti umani è valutato dal *framework* ERM all'interno della *sub-category* "OHS and Environmental non Compliance".

Si riporta di seguito una descrizione dei rischi delle **sub-category** e delle azioni di mitigazione messe in atto.

AMBIENTE SALUTE E SICUREZZA

- **HSE awareness**

Possibili rischi di extra costi, nella fase di offerta, riguardanti la salute, la sicurezza e l'ambiente (HSE) con particolare riferimento ai paesi emergenti con "bassi standard" e a partner che non hanno gli stessi livelli di attenzione adottati da Hitachi Rail STS.

AZIONI DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO

Hitachi Rail STS ha un sistema integrato di regole e procedure in compliance con i requisiti e le certificazioni locali e globali (ISO 14001, OHSAS 18001, Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/01, Codice Etico). L'azienda è inoltre impegnata a migliorare gli aspetti di ECO design per ridurre l'impatto ambientale nella progettazione dei prodotti e cogliere nuove opportunità di business e, attraverso la comunicazione di tali aspetti, potenziare la propria reputazione.

- **OHS (Occupational Health and Safety) and Environmental non Compliance**

Possibili rischi di non conformità da parte dell'azienda o dei subcontractor, ai requisiti delle normative di salute e sicurezza del lavoro, di quelle ambientali. Possibilità che si verifichino incidenti, con sospensione dei lavori, danni reputazionali, ritardi e sanzioni.

AZIONI DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO

L'azienda è dotata di un sistema integrato di regole e procedure - in compliance con i requisiti e le certificazioni locali e globali (ISO 14001, OHSAS 18001, Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/01, Codice Etico) - e utilizza Advisors locali per: assicurare la *compliance* alle normative vigenti, identificare eventuali modifiche normative da recepire, raccogliere informazioni relative alle eventuali criticità.

- **Process improvement**
Opportunità di riduzione dei consumi di energia elettrica relativi all'illuminazione dei siti italiani con conseguenti benefici ambientali.
AZIONI DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO
Nei siti italiani è stato introdotto un nuovo sistema di illuminazione, *smart lighting*, con tecnologia all'avanguardia Wireless e DALI che permette di graduare automaticamente la luminosità delle lampade in base all'effettiva intensità della luce naturale registrata da sensori installati in ogni ambiente.
- **Business interruption**
Possibili rischi di eventi catastrofici (disastri naturali, epidemie e malattie trasmissibili, conflitti di lavoro, scioperi, terrorismo, e cambiamenti politici) che potrebbero avere un impatto negativo sui sistemi di Information Technology e sui servizi con conseguente interruzione sulla continuità dell'attività aziendale.
AZIONI DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO
È stata avviata una gestione della crisi con specifici *recovery plan* attraverso apposite procedure e con la raccolta di informazioni su aree critiche.
- **Crisis management**
Possibili problemi di salute e sicurezza dei lavoratori causati dal peggioramento della situazione geopolitica dei paesi a rischio, ove l'azienda opera, causati da disastri naturali, incidenti, conflitti, terrorismo.
AZIONI DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO
È stato definito un processo strutturato di comunicazione in caso di crisis management, nell'ambito della *Business Continuity*.
- **Technical standards evolution**
Rischio di mancata conformità dell'Integrated Management System a standard internazionali come IRIS o CENELEC EN 50128 che potrebbe comportare una perdita di opportunità, insoddisfazione dei clienti e sanzioni.
AZIONI DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO
A mitigazione di questo rischio è in corso un costante monitoraggio degli standard tecnici e delle loro evoluzioni così come il processo di costante verifica della conformità alle certificazioni.

GESTIONE DEL PERSONALE

- **Resources allocation**
Possibile rischio di non riuscire a sviluppare tempestivamente le competenze necessarie ai bisogni dell'azienda.
AZIONI DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO
Sono in corso programmi di formazione per acquisire e sviluppare le competenze particolarmente critiche necessarie a garantire la continuità dei business.

ASPETTI SOCIALI

- **Customer satisfaction**

Rischio di non rispondere tempestivamente ai feedback dei clienti con un impatto sul loro livello di soddisfazione.

AZIONI DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO

Le informazioni relative alla *customer satisfaction* sono raccolte periodicamente e analizzate per individuare azioni di mitigazioni. Opportunità di migliorare il processo di raccolta e gestione delle *lessons learned*.

- **Supplier qualification**

Rischio di valutazioni inadeguate dell'affidabilità tecnica e finanziaria dei fornitori per mancanza di analisi preventiva delle informazioni raccolte dai team di progetto.

AZIONI DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO

Sistema di procedure volto alla qualifica dei fornitori e al loro monitoraggio.

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

- **Export Compliance**

Rischio di ritardata implementazione del regolamento sul controllo delle esportazioni o possibili criticità relative all'applicazione di un piano anti-corrruzione in grado di soddisfare i diversi requisiti normativi a livello locale in tutto il mondo.

AZIONI DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO

È stata definita una struttura organizzativa per gestire la *compliance* in azione tenendo conto degli aspetti normativi locali. È stato predisposto un "*Export compliance manual*" ed è in corso la relativa attività di formazione

DIRITTI UMANI

- **OHS (Occupational Health and Safety) and Environmental non Compliance**

Possibili rischi di non rispetto, da parte dell'azienda o dei subcontractor, dei diritti umani e del lavoro. Possibilità che si verifichino incidenti con danni reputazionali e sanzioni.

AZIONI DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO

Hitachi Rail STS ha realizzato un corso di formazione specifico in modalità e-learning di aggiornamento sul Codice Etico. Scopo del corso è stato anche la condivisione degli *Hitachi Group Codes of Conduct* che comprendono, tra gli altri, l'*Hitachi Group Human Rights Policy* la cui applicazione prevede l'identificazione delle potenziali violazioni dei diritti umani da parte di dipendenti o di persone legate alle catene del valore di Hitachi e l'implementazione di misure per prevenirne la violazione.

GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

Hitachi Rail STS ha costituito nel 2011 il Comitato interno per la sostenibilità (di seguito anche Comitato) composto dai responsabili delle principali funzioni aziendali. La missione del Comitato è quella di definire le linee strategiche dell'azienda e la loro realizzazione in materia di sviluppo sostenibile e di promuovere iniziative di responsabilità sociale. Il Comitato interno per la sostenibilità risponde direttamente al CEO e General Manager di Hitachi Rail STS e collabora e coordina le unità organizzative aziendali.

Le responsabilità del Comitato sono:

- la valutazione dei rischi sociali e ambientali che riguardano l'operatività dell'azienda e la valutazione delle relative performance;
- la definizione e il monitoraggio del programma per la sostenibilità, costituito da obiettivi economici, sociali e ambientali;
- l'implementazione dei codici di condotta e dei principi di comportamento rilevanti dal punto di vista sociale e ambientale definiti internamente dalla società (Codice Etico e procedure, politiche HSE) o relativi a standard internazionali (*Global Reporting Initiative, Global Compact, Carbon Disclosure Project, etc.*);
- la definizione e il coordinamento delle attività di ascolto, dialogo e coinvolgimento degli stakeholders e la condivisione dei risultati e delle azioni da intraprendere;
- la definizione e attuazione di un piano di comunicazione interna ed esterna sulla sostenibilità.

Coinvolgimento del Consiglio di Amministrazione

Nell'attuale governo delle tematiche relative alla sostenibilità il Consiglio di Amministrazione è coinvolto nella fase di approvazione della Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario (DNF) e del Bilancio di sostenibilità e il CEO e General Manager in quella di approvazione del programma per la sostenibilità, ossia il piano delle attività da svolgere, degli obiettivi da raggiungere e dell'attività di rendicontazione.

LE RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER

Hitachi Rail STS ha voluto rappresentare, in questa DNF, le diverse modalità con cui si relaziona con i propri stakeholder distinguendo tra:

- **momenti informativi:** comunicazioni unidirezionali dell'azienda agli stakeholder;
- **momenti di consultazione/dialogo:** in cui l'azienda chiede l'opinione degli stakeholder (es. attraverso sondaggi, surveys, focus groups) o intrattiene tavoli di dialogo permanenti;
- **partnership:** progetti specifici realizzati e/o gestiti insieme allo stakeholder.

La descrizione è funzionale alla comprensione di quelli che possono essere i margini di miglioramento delle modalità di relazione nei confronti delle differenti categorie di stakeholder nella **ricerca di una progressiva intensificazione dei momenti di dialogo e partnership per la creazione di valore condiviso.**

STAKEHOLDER	MOMENTI INFORMATIVI	CONSULTAZIONI / DIALOGO	PARTNERSHIP
CLIENTI	<ul style="list-style-type: none"> • Meeting periodici di progetto; • Meeting con senior e Top Management client; • Partecipazione a fiere, conferenze e cerimonie di attivazione; • Comunicazione attraverso social media. 	<ul style="list-style-type: none"> • Survey Customer satisfaction; • <i>Hazard Workshop</i> per la valutazione della sicurezza di prodotti e soluzioni; • <i>Open Day</i> per la raccolta di feedback dagli utenti finali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Accordi di Joint Venture.
RISORSE UMANE	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicazioni relative all'andamento dell'azienda, alla delivery dei principali progetti, all'acquisizione di nuovi ordini. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi di clima attraverso il lancio di una <i>survey</i> globale annuale; • Valutazioni dirigenti da parte di gruppi di "peers" (360° for executives); • Programmi di selezione e sviluppo dei talenti ; • Sessioni di coaching per team di lavoro internazionali (<i>Project team effectiveness</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> • Partnership con l'Università di Genova, facoltà di Ingegneria Elettrica, con ingresso nel comitato di indirizzo agli studi. Si pongono le basi per un progetto di borse di studi atto a promuovere lo studio di ingegneria e investire in giovani neolaureati; • Collaborazione con Dipartimento di Ingegneria Civile, Edile e Ambientale dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza" relativa al Master di II livello in "Ingegneria delle Infrastrutture e dei Sistemi Ferroviari".
FORNITORI	<ul style="list-style-type: none"> • Richieste di informazione, di referenze, cataloghi, ecc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Richieste di offerte tecniche ed economiche; negoziazioni; • Sondaggio on line sui temi della sostenibilità (TenP di Fondazione Global Compact Network Italia). 	<ul style="list-style-type: none"> • Accordi di fornitura di medio/lungo periodo.
ISTITUTI DI CREDITO	<ul style="list-style-type: none"> • Inviti a partecipare ai deal; • Comunicazione e presentazione dei dati dei progetti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Riunioni di presentazione dei progetti e loro specificità; • Negoziazione testi di garanzia e negoziazione pricing. 	<ul style="list-style-type: none"> • Partnership per le garanzie relative alle gare O&M Riyadh Metro e O&M Riyadh Princess Noura, Ring 3 Copenaghen, Tel Aviv Red Line, Mumbai Linea 3 e Nodo di Firenze; • Partnership e beauty contest per le garanzie relative ai nuovi progetti acquisiti: Framework ERTMS Germania, Transitio Mälåb Svezia e IRICAV 2; • Partnership per la negoziazione di nuove lettera di credito.
INVESTITORI/ ANALISTI FINANZIARI	<ul style="list-style-type: none"> • Roadshow; • Conference; • Video Conference. 	<ul style="list-style-type: none"> • Roadshow; • Conference; • Video Conference. 	
ISTITUZIONI PUBBLICHE NAZIONALI E COMUNITARIE	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicazione istituzionali (news sito Internet, comunicati stampa, ecc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Consultazione in merito a partnership per progetti di ricerca. 	<ul style="list-style-type: none"> • Progetti di ricerca in collaborazione.
AUTORITÀ LOCALI/ PA	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicazioni istituzionali periodiche. 	<ul style="list-style-type: none"> • Charity Day. 	
COMUNITÀ LOCALI	<ul style="list-style-type: none"> • comunicazioni andamento dei progetti alla cittadinanza (in collaborazione con le istituzioni locali). 	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione in comitati di stakeholder del territorio; • Customer satisfaction a utenti trasporti su rotaia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione a programmi di sviluppo delle comunità locali.
ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicazione istituzionali (news sito Internet, comunicati stampa, ecc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Consultazione in merito a partnership per progetti di ricerca. 	<ul style="list-style-type: none"> • Progetti di ricerca in collaborazione.
MEDIA	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicazioni istituzionali periodiche. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consultazioni per approfondimenti su specifiche tematiche. 	
UTENTI DIGITALI/ SOCIAL NETWORK	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicazioni istituzionali periodiche. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicazione continua e costante presenza di aggiornamenti su web. 	<ul style="list-style-type: none"> • Partnership con Social network per sviluppo comunicazione e relazioni sul web.

AMBIENTE SALUTE E SICUREZZA

Hitachi Rail STS nella gestione delle proprie attività si attiene a principi di etica ambientale, di attenzione alla *physical security* e alla salute dei lavoratori, aspetti strategici per l'azienda e verso i quali è impegnata a perseguire obiettivi di continuo miglioramento.

Le scelte non si limitano quindi all'osservanza delle legislazioni vigenti ma al raggiungimento di elevati standard di prevenzione e controllo attraverso l'adozione di politiche specifiche e la promozione di comportamenti virtuosi da parte dei propri collaboratori e stakeholder.

In questo modo, Hitachi Rail STS punta ad essere riconosciuta tra le migliori aziende per la tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza dei propri dipendenti.

Hitachi Rail STS a tal fine si è dotata di una politica ambientale basata sull'applicazione dei requisiti della norma UNI EN ISO 14001:2015, di una *travel policy* e di una politica in tema di salute e sicurezza del lavoro basata sull'applicazione dei requisiti della norma OHSAS 18001:2007 e altre norme di riferimento a livello internazionale come più oltre specificato.

IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

Hitachi Rail STS agisce nel pieno rispetto della legislazione vigente, in coerenza con il Codice Etico, con il Modello di Organizzazione e Gestione relativo al D. Lgs. 231/01, con le *Policies* e tutte le normative in tema *Health, Safety and Environmental* (HSE), perseguendo una gestione sostenibile dei temi ambientali correlati ai servizi di tutte le proprie aree di business.

Hitachi Rail STS ha considerato strategico integrare il sistema Qualità, Sicurezza, Ambiente (IMS – *Integrated Management System*) nell'ambito della Governance e, in particolare, di creare sinergie strategiche con il sistema di *Internal Auditing* e di *Risk Management*: l'*Integrated Management System* è così considerato un'architettura di riferimento per integrare i sistemi e per implementare nell'ambito dell'organizzazione principi e valori.

Il sistema di gestione integrato è stato stabilito a livello di *corporate* con l'implementazione di politiche e procedure globali per assicurare la gestione controllata dei processi. In tale contesto la valutazione dei rischi di impresa e la loro corretta gestione presuppone una corretta identificazione dei processi e della loro interpretazione in una prospettiva sistemica.

Ogni società ha successivamente stabilito, in funzione dei requisiti legislativi e delle politiche e procedure *corporate*, politiche ambientali e di sicurezza locali.

Tutti i siti produttivi e le sedi elencate nelle tabelle sottostanti risultano certificati sulla qualità (ISO 9001), sulla Salute e Sicurezza (OHSAS 18001 e AS/ZNS 4801:01 per l'Australia) e sull'Ambiente (ISO 14001). Il sito produttivo di Tito Scalo è in possesso anche della Registrazione EMAS (*Eco Management and Audit Scheme*).

PAESE	SITI PRODUTTIVI	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001
USA	Batesburg	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
FRANCIA	Riom	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
ITALIA	Tito Scalo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> + EMAS	<input checked="" type="checkbox"/>

PAESE		SEDI (NON PRODUTTIVE)	ISO 9001	SO 14001	OHSAS 18001
EUROPA	REGNO UNITO	Londra	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	FRANCIA	Les Ulis	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	SPAGNA	Madrid	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Saragozza	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	SVEZIA	Stoccolma	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	DANIMARCA	Copenaghen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	ITALIA	Genova	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Napoli	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Piossasco		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
ARABIA SAUDITA	Riyadh	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
PERÙ	Lima	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
TAIWAN	Taipei	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
MALESIA	Kuala Lumpur	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
USA	Pittsburgh	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
AUSTRALIA	Brisbane	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	AS/ZNS 4801:01	
	Newcastle	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	AS/ZNS 4801:01	
	Perth	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	AS/ZNS 4801:01	
	Sydney	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	AS/ZNS 4801:01	
	Karratha	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	AS/ZNS 4801:01	
INDIA	Calcutta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Noida	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Bangalore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
CANADA	Toronto	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

I siti produttivi (3) e le sedi (23) elencati nelle tabelle rappresentano in termini di dipendenti circa il 91% di Hitachi Rail STS, complessivamente da 3 siti produttivi e 29 sedi.

SALUTE E SICUREZZA

Hitachi Rail STS è molto attenta alla salute e la sicurezza di tutti i dipendenti ed alla security durante gli spostamenti per motivi di lavoro. Ha quindi adottato la politica aziendale per i viaggi di lavoro e ha adottato iniziative per favorire il benessere dei lavoratori nei luoghi di lavoro. La **Travel Security** è stata implementata per minimizzare l'esposizione dei rischi medici e di sicurezza dei suoi viaggiatori d'affari e assegnatari internazionali. Gli obiettivi sono:

- identificare, gestire e ridurre tutti i rischi attuali ed emergenti per lo svolgimento di attività lavorative all'estero in conformità con quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza e dal D.lgs. 231/01;
- informare e formare i lavoratori in relazione ai potenziali rischi nello svolgimento di attività lavorative all'estero;
- sviluppare adeguate contromisure per monitorare e gestire continuamente i rischi accettati;
- richiedere ad ogni dipendente di conformarsi alle misure di attenuazione dei rischi previste da Hitachi Rail STS;
- garantire l'accesso ad un'assistenza adeguata in caso di emergenza medica e di sicurezza a tutti i viaggiatori d'affari e assegnatari internazionali di Hitachi Rail STS;
- mantenere la consapevolezza dei livelli di rischio per la salute e la sicurezza di viaggio in quei paesi nei quali Hitachi Rail STS invia i suoi viaggiatori.

La **Politica in tema di salute e sicurezza del lavoro** si basa sull'applicazione dei requisiti delle norme di riferimento, la OHSAS 18001:2007, e delle altre norme di riferimento applicate a livello internazionale, sul rispetto delle normative nazionali ed internazionali vigenti in materia, sviluppando un programma orientato al miglioramento continuo degli standard di salute e sicurezza.

Per la salute e la sicurezza Hitachi Rail STS si impegna a:

- garantire e mantenere un ambiente di lavoro sano e sicuro, prevenire infortuni, malattie o danni alla salute dei dipendenti, dei fornitori, dei clienti e dei visitatori;
- estendere la certificazione OHSAS 18001 a tutti i siti di Hitachi Rail STS, migliorando con continuità l'efficacia del Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul luogo di lavoro (SGSL);
- migliorare in modo continuo le prestazioni del SGSL in termini non solo di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, ma anche per quanto concerne le condizioni più generali di benessere dei lavoratori;
- adottare per tutti i pericoli connessi all'attività lavorativa, criteri di valutazione, che nel rispetto della legislazione nazionale ed internazionale vigente, tengano conto anche delle *best practice*;
- incrementare l'attività di formazione e informazione di tutti i lavoratori con l'obiettivo di renderli sempre più consapevoli dei rischi connessi alla loro attività;
- continuare a sviluppare attività a sostegno della diffusione della cultura della sicurezza verso tutti i fornitori e le parti interessate.

La politica è comunicata e diffusa a tutto il personale e a tutte le parti interessate attraverso il web e la intranet aziendale.

Le iniziative che Hitachi Rail STS ha adottato per favorire il benessere dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

- adeguata valutazione dei rischi (ad esempio, l'analisi e la verifica delle attività di lavoro del personale, compresa la natura del lavoro, gli strumenti di lavoro, gli spazi di lavoro, le misure individuali e collettive di protezione, le infrastrutture tecniche e le problematiche contrattuali, sia per le mansioni interne sia per le mansioni a contratto);
- realizzazione di un maggior livello di benessere sul luogo di lavoro attraverso iniziative mirate, workshop e percorsi formativi.

Nel 2018, in Italia è stata lanciata un'indagine con l'obiettivo di valutare il rischio da stress-lavoro correlato, identificare le principali aree critiche e mettere di conseguenza in atto specifiche azioni e soluzioni condivise con le organizzazioni sindacali.

ATTIVITÀ E RISULTATI

Gli indicatori di performance in tema di salute e sicurezza vengono monitorati e analizzati nel tempo anche al fine di poter definire i relativi target suddivisi per fattore di rischio e sede della lesione.

La sicurezza è quindi un *must* strategico per Hitachi Rail STS e rappresenta un valore per tutti i lavoratori che, con il loro operato quotidiano, contribuiscono a garantirla agli utenti finali dei prodotti e dei servizi.

INFORTUNI	31.12.17	31.03.18 <i>(3 mesi)</i>	31.03.18 <i>(15 mesi)</i>	31.12.18	31.03.19 <i>(3 mesi)</i>	31.03.19 <i>(15 mesi)</i>
N° infortuni occorsi a dipendenti di STS (>1 gg di assenza, esclusi gli infortuni in itinere)	21	7	27	20	4	24
Indice di frequenza infortuni (per milione di ore lavorate)	3,11	3,68	3,12	3,01	2,25	2,85
Indice di gravità infortuni (per mille ore lavorate)	0,11	0,08	0,10	0,06	0,02	0,05

Calo consistente si è avuto nell'indice di gravità, - 47,8% nel 2018 rispetto al 2017, per effetto del dimezzamento delle giornate perse; la tendenza è di un'ulteriore riduzione dell'indice se si confrontano i dati relativi al primo trimestre 2019 rispetto al primo trimestre del 2018.

Hitachi Rail STS per poter acquisire informazioni utili al miglioramento degli indici di frequenza e gravità degli infortuni, in coerenza alla Politica di Salute e Sicurezza, registra anche i cosiddetti *near miss* (incidenti senza conseguenze, nati da situazioni indesiderate e impreviste che avrebbero potuto determinare rischio per le persone), per poter raccogliere e analizzare i dati e le informazioni e identificare preventivamente le possibili soluzioni.

Le principali iniziative a riguardo sono state:

- l'implementazione della procedura per la gestione degli incidenti e dei *near miss* a livello globale: è stata messa a punto una procedura con lo scopo di fornire le indicazioni per una corretta gestione dell'evento infortunio e degli eventi incidente e quasi incidente. La procedura costituisce un valido strumento di prevenzione e di gestione delle informazioni ai fini statistici, per l'individuazione delle cause d'incidente e per l'ottemperanza alle disposizioni di legge in materia di Salute, Sicurezza e Igiene del lavoro;
- l'implementazione di una reportistica HSE su base trimestrale, che consente di avere il monitoraggio e le informazioni principali sull'andamento delle attività in relazione all'applicazione del SGS/SGA. Questi report sono compilati da tutti i referenti HSE dei cantieri;
- i meeting per la sicurezza per tutti i principali cantieri.

A luglio 2018 è stato lanciato il progetto "**HSE Excellence Design Sprint**" al quale hanno partecipato tutti gli HSE Manager al fine di:

- definire un Global Framework della cultura HSE, basato sulle migliori *Best Practices* e *Lesson Learned*, provenienti dalle diverse aree geografiche e dai progetti sviluppati, allineati agli standard HSE più elevati;
- aumentare la consapevolezza e la conoscenza sui temi di HSE, innovando il modo di trasferire contenuti, migliorando i comportamenti attesi e coinvolgendo tutti i dipendenti.

Sono state individuate tre iniziative che saranno applicate a livello *corporate*:

1. HSE RUOLI E RESPONSABILITÀ: definizione di programmi di leadership.
2. HSE COMPETENZA: implementazione di un HSE *Competence e Training Portal* integrato nel portale della *Corporate Academy*.
3. HSE PERFORMANCE: definizione di Dashboard per il monitoraggio di KPI HSE.

Queste iniziative, precedute da progetti pilota, saranno sviluppate nel corso del 2019 e del 2020.

Per quanto riguarda iniziative a livello locale è stato deciso l'ottenimento della certificazione ambientale e di sicurezza in Cina e l'implementazione in Australia del programma *Safety Leadership Excellence* (LEADSAFE), formazione ed informazione al Top Management.

Comitato per la salute e sicurezza

Hitachi Rail STS utilizza lo strumento della "riunione" ex art. 35 del D.lgs. 81/08, cui partecipano il Datore di Lavoro (o un suo rappresentante), il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente, il Dirigente Delegato per la Sicurezza e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Questa viene indetta almeno una volta l'anno e rappresenta il 100% dei dipendenti delle società italiane di STS in cui è applicato il Decreto Legislativo n. 81/08.

L'IMPEGNO DI HITACHI RAIL STS PER L'AMBIENTE

Hitachi Rail STS ha intrapreso negli ultimi anni il proprio percorso di sostenibilità nella convinzione che agire nel rispetto dei valori ambientali porti alla creazione di valore durevole per l'impresa.

Nell'impegno verso lo sviluppo sostenibile è posta particolare attenzione per garantire la qualità della vita, la tutela delle risorse naturali, la salvaguardia e la protezione dell'ambiente nonché l'adozione dei principi e dei valori della sostenibilità ambientale.

Per contribuire attivamente e responsabilmente alle sfide imposte dai cambiamenti climatici, l'azienda è impegnata non solo a rispettare le normative in vigore, ma anche ad applicare le *best practices* per raggiungere ulteriori risultati, migliorando continuamente la gestione ambientale in modo economicamente efficace.

Per raggiungere questi obiettivi Hitachi Rail STS ha sviluppato un approccio basato sull'analisi preventiva degli impatti ambientali delle proprie attività e sul monitoraggio costante dei consumi e degli sprechi. Quest'approccio ha consentito di individuare le aree di miglioramento ambientale, sulle quali l'azienda è intervenuta con azioni che riguardano in particolare:

- l'efficienza energetica, attraverso interventi mirati ad ottimizzare l'illuminazione degli uffici con l'installazione di sistemi a basso consumo, sistemi di coibentazione degli edifici per ridurre l'uso del riscaldamento;
- iniziative di sensibilizzazione del personale alla tutela dell'ambiente, incoraggiando l'adozione di comportamenti virtuosi per favorire il risparmio energetico, in un'ottica di miglioramento continuo.

POLITICA AMBIENTALE

Nel contesto in cui opera e alla luce della propria operatività, i principali rischi ambientali per Hitachi Rail STS possono derivare da incertezze e modifiche del quadro normativo nonché da condizioni ambientali avverse, come eventi naturali o atmosferici estremi. Tali eventi possono determinare potenziali impatti negativi sull'operatività e conseguentemente sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria, oltre a ricadute in termini di immagine e reputazione.

Hitachi Rail STS ha adottato un Sistema di Gestione Ambientale certificato rispondente allo standard internazionale UNI EN ISO 14001, per il quale è stato avviato il processo di transizione alla rinnovata versione 2015 della norma che si focalizza maggiormente su nuovi concetti quali

l'analisi del contesto, la Prospettiva del Ciclo di Vita (*Life Cycle Perspective*) e la sistematica valutazione del rischio. Il sistema è composto da norme interne per la gestione ambientale implementate al fine di assicurare la puntuale identificazione degli impatti ambientali più rilevanti e l'adozione delle più efficaci misure gestionali e di mitigazione, attraverso uno strutturato sistema di monitoraggio delle prestazioni.

Nell'ambito del sistema di gestione ambientale, Hitachi Rail STS si è dotata di una politica ambientale, che pone alla base delle proprie strategie di gestione e di sviluppo una costante attenzione alla salvaguardia dell'ambiente e mantiene un impegno specifico rivolto alla prevenzione dell'inquinamento e alla ricerca del miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali.

La politica è comunicata e diffusa a tutto il personale di Hitachi Rail STS e a tutte le parti interessate attraverso il web e la intranet aziendale.

I principi fondamentali della politica ambientale di Hitachi Rail STS sono:

- proteggere l'ambiente prevenendo gli impatti;
- migliorare e promuovere le caratteristiche ambientali di prodotti e servizi;
- creare valore per l'azienda;
- soddisfare e andare oltre gli obblighi legali di conformità e gli impegni volontari.

I QUATTRO OBIETTIVI STRATEGICI

1. Applicare all'intera organizzazione i **Sistemi di Gestione Ambientale** riconosciuti a livello internazionale ispirati dal principio del miglioramento continuo e definire gli indici ambientali per misurare la performance dell'intera organizzazione.

2. Comunicare ai cittadini, alle istituzioni e agli altri stakeholder la gestione e i risultati ambientali dell'azienda attraverso la pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità, l'accesso agli open data e ai principali parametri ambientali. Comunicare inoltre con gli analisti e partecipare a diversi Indici di valutazione della sostenibilità.

3. Promuovere le pratiche ambientali sostenibili presso fornitori, appaltatori e clienti attraverso l'utilizzo di criteri di qualificazione e valutazione dei fornitori basati sulle prestazioni ambientali delle attività svolte per conto di Hitachi Rail STS, la trasmissione della Politica ambientale, la realizzazione di incontri di informazione e formazione sugli aspetti ambientali rilevanti in fase di avvio lavori e la spiegazione delle modalità di gestione degli impatti prodotti.

4. Soddisfare gli obblighi legali di conformità e gli impegni volontari sottoscritti assicurando che le attività siano effettuate in conformità ad essi, valutandone l'adempimento e correggendo le eventuali non conformità.

EcoVadis

EcoVadis è una società che mira a migliorare le pratiche ambientali e sociali delle aziende sfruttando l'influenza delle catene logistiche globali. Ha definito una metodologia di valutazione della *Corporate Social Responsibility* attraverso l'analisi delle politiche, delle implementazione e dei risultati. La valutazione si concentra su 21 questioni raggruppate in 4 temi: Ambiente, Lavoro e Diritti Umani, Etica, Acquisti sostenibili.

Hitachi Rail STS che si sottopone annualmente a tale valutazione ha, nel 2018, confermato la sua posizione di Gold Medal e aumentato il rating di 6 p.p. (da 63/100 a 69/100).

Questa attestazione, oltre ad essere una ricompensa per la sua visione e gli sforzi nel campo della CSR, è anche un aiuto ai propri clienti per raggiungere obiettivi di sostenibilità e ambientali.

CONTENIMENTO DELLE EMISSIONI DI GAS SERRA DIRETTE E INDIRETTE

Hitachi Rail STS vede il cambiamento climatico principalmente come a una fonte di opportunità. In questa logica l'azienda analizza i possibili impatti delle proprie scelte strategiche legate alla riduzione delle emissioni di gas a effetto serra su un arco temporale di breve, medio e lungo periodo, allo scopo di identificare delle opportunità di sviluppo del business, migliorarne l'efficienza e ridurre eventuali rischi.

L'impegno di Hitachi Rail STS per contribuire alla lotta ai cambiamenti climatici si è tradotto nella sua politica ambientale che ha individuato ambiti di intervento, selezionato specifici indicatori e i relativi target da raggiungere. Le attività e le iniziative per fronteggiare i cambiamenti climatici vengono intraprese nell'ambito del sistema di gestione ambientale messo a punto da Hitachi Rail STS a livello globale sviluppando una strategia di Carbon Management che si basa sui seguenti principi:

- approccio globale: sviluppare meccanismi che considerino l'impegno di tutte le sedi Hitachi Rail STS;
- obiettivi di lungo termine ragionevoli e raggiungibili: è fondamentale stabilire una visione chiara e realistica delle azioni da intraprendere;
- sostegno allo sviluppo delle tecnologie: sviluppo di soluzioni tecnologiche avanzate.

Tale strategia si concentra essenzialmente su tre aree di influenza:

- le attività interne e le emissioni dirette dai propri siti;
- i fornitori di energia elettrica e le rispettive emissioni operative riconducibili alle attività Hitachi Rail STS;
- la *supply chain* di Hitachi Rail STS e le emissioni conseguenti alla produzione e alla consegna di beni e servizi.

Per poter stabilire una strategia di miglioramento, l'azienda rendiconta le emissioni dirette ed indirette di gas serra, secondo quanto previsto dal *GHG Protocol*⁴, impegnandosi per una loro diminuzione attraverso

- politiche sulla mobilità delle persone e delle merci;
- programmi di riduzione dei consumi ed efficienza energetica;
- utilizzo di energie rinnovabili;
- gestione dei rifiuti.

RISCHI LEGATI AL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Per Hitachi Rail STS i rischi legati al cambiamento climatico sono di natura economica e regolamentare con possibili ricadute sull'immagine e la reputazione. L'azienda è impegnata infatti ad offrire soluzioni progettuali maggiormente sostenibili prevedendo tecnologie *low-carbon* in grado di garantire un vero e proprio risparmio nell'utilizzo di carburanti.

L'azienda ha inoltre formalizzato un piano di *business continuity* per garantire la continuità delle proprie attività.

⁴ Il GHG - Greenhouse Gas Protocol è lo strumento contabile internazionale più utilizzato da governi e aziende per capire, quantificare e gestire le emissioni di gas a effetto serra.

CARBON MANAGEMENT SYSTEM

Hitachi Rail STS, dal 2011, ha implementato e rinnovato il proprio impegno nell'ambito della riduzione delle emissioni di gas a effetto serra prodotte direttamente e indirettamente nello svolgimento delle proprie attività, applicando il *Carbon Management System (CMS)*, un sistema che consente di governare il percorso di miglioramento definito in materia, attraverso l'attuazione di un processo di pianificazione, implementazione e misurazione degli obiettivi di riduzione delle emissioni. Un'efficiente politica di *carbon management* consente di ottenere la riduzione delle emissioni, una contrazione dei consumi e dei costi energetici, e dunque il miglioramento del bilancio economico, con la possibilità di investire i risparmi ottenuti.

Il CMS è stato sviluppato in linea con le norme e gli standard di riferimento internazionali. Il sistema consente di effettuare:

- analisi a consuntivo relative alle emissioni prodotte;
- attività di monitoraggio e rendicontazione delle emissioni;
- confronto con i dati storici e analisi previsionali;
- valutazione degli impatti dei prodotti, in termini di emissioni nell'intero ciclo di vita;
- analisi di impatto economico-ambientali, in relazione alle norme vigenti in tema di riduzione delle emissioni, per la determinazione del potenziale *value-at-risk* degli *asset*;
- attività di misurazione dell'efficacia di progetti di riduzione delle emissioni;
- comunicazione verso le parti interessate, media, investitori, agenzie di rating e altre organizzazioni, della performance di Hitachi Rail STS sul tema emissioni.

Hitachi Rail STS ha individuato all'interno della propria organizzazione un Energy Manager al quale è affidato il compito di fornire indicazioni e realizzare attività e progetti di risparmio energetico in tutte le sedi operative della società.

Carbon Disclosure Project (CDP)

L'adesione al questionario *Investor Carbon Disclosure Project (CDP)* per l'ottavo anno consecutivo conferma come il cambiamento climatico rappresenta uno dei temi rilevanti per Hitachi Rail STS.

Il consolidamento della strategia di *Carbon Management* prevede la definizione di un target complessivo di riduzione delle emissioni. Il rapporto *CDP Italy 100 Climate Change Report 2018*, realizzato da First Carbon Solutions, analizza nel dettaglio le risposte tra le più grandi aziende italiane, per capitalizzazione di mercato quotate alla Borsa Italiana, in base a due parametri:

- *disclosure* - la qualità delle informazioni utilizzate per divulgare in modo trasparente le politiche relative alle emissioni;
- *performance* - la qualità delle iniziative finalizzate alla gestione del cambiamento climatico.

Nel 2018 il punteggio assegnato alle aziende è dato da un valore percentuale che comprende entrambi i parametri menzionati. Hitachi Rail STS ha raggiunto un punteggio di C su A nel settore Industrial corrispondente al giudizio **Awareness**

ATTIVITÀ E RISULTATI⁵

Complessivamente dal 31.03.18 (15 mesi) al 31.03.19 (15 mesi) le emissioni dirette e indirette di gas serra – quest’ultime calcolate con l’utilizzo di fattori di emissione medi relativi ai mix energetici dei differenti paesi dove l’azienda è presente (location based) – sono passate da 14.686,8 tCO₂e a 14.113,6 tCO₂e con una riduzione di 573,3 tCO₂e (-3,9%). Tale risultato è stato determinato in particolare da una diminuzione delle emissioni indirette derivanti da un minor consumo di energia elettrica e da teleriscaldamento.

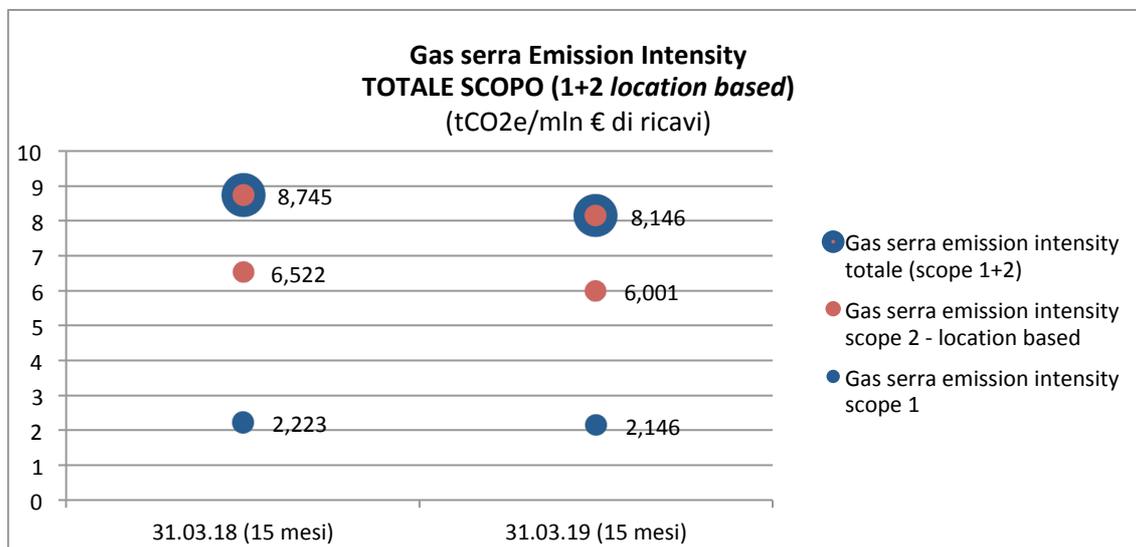
GAS SERRA	UdM	31.12.17	31.03.18 (3 mesi)	31.03.18 (15 mesi)	31.12.18	31.03.19 (3 mesi)	31.03.19 (15 mesi)
Emissioni per produzione di energia (metano e gasolio)	tCO ₂ e	1.806,0	899,5	2.705,5	1.818,4	967,9	2.786,3
Emissioni per trasporti (auto, camion e carrelli elevatori)	tCO ₂ e	857,3	169,9	1.027,2	692,9	238,1	931,0
Emissioni dirette per produzione di energia e trasporti	tCO ₂ e						
Totale scope 1	tCO ₂ e	2.663,2	1.069,4	3.732,7	2.511,3	1.206,0	3.717,3
Emissioni per consumo di energia elettrica (location based) e teleriscaldamento	tCO ₂						
Totale scope 2	tCO ₂	8.856,4	2.097,8	10.954,1	8.355,7	2.040,5	10.396,3
Emissioni per consumo di energia elettrica (market based) e teleriscaldamento	tCO ₂						
Totale scope 2	tCO ₂	7.649,9	1.782,6	9.432,4	7.147,1	1.730,2	8.877,3
Totale emissioni dirette e indirette (scope 1 e 2 location based)	tCO ₂ e	11.519,6	3.167,2	14.686,8	10.867,0	3.246,6	14.113,6
Totale emissioni dirette e indirette (scope 1 e 2 market based)	tCO ₂ e	10.313,1	2.852,0	13.165,1	9.658,4	2.936,2	12.594,6
Gas serra Emission Intensity scope 1	tCO ₂ e/mln di € ricavi	1,957	3,358	2,223	1,748	4,082	2,146
Gas serra Emission Intensity scope 2 (location based)	tCO ₂ /mln di € ricavi	6,507	6,586	6,522	5,814	6,906	6,001
Gas serra Emission Intensity scope 2 (market based)	tCO ₂ /mln di € ricavi	5,434	5,209	5,391	4,828	5,430	4,931
Gas serra Emission Intensity Totale (scope 1 e 2 location based)	tCO ₂ e/mln di € ricavi	8,464	9,944	8,745	7,562	10,988	8,146
Gas serra Emission Intensity Totale (scope 1 e 2 market based)	tCO ₂ /mln di € ricavi	7,391	8,567	7,614	6,576	9,511	7,076

Secondo l'approccio *market based*, che prevede l'utilizzo di fattori di emissione definiti su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica (e nel caso non disponibili i residual mix o in seconda battuta i mix energetici nazionali), le emissioni complessive sono al 31.03.19 (15 mesi), minori di 1.518,9 tCO₂e (-10,8%), ciò anche in considerazione della fornitura certificata di energia elettrica da fonti rinnovabili in Italia e in Svezia.

⁵ I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni di CO₂ sono i seguenti:

- Emissioni dirette scope 1: DEFRA – Department for Environment Food & Rural Affairs (Gov. UK).
- Emissioni indirette scope 2 (*location based*): Terna - Confronti internazionali 2016.
- Emissioni indirette scope 2 (*market based*): AIB - European Residual Mixes 2017 e Green-e Energy Residual Mix Emissions Rates (2018); è stato utilizzato il fattore *location based* per i paesi per i quali non era disponibile un residual mix.

L'indicatore gas serra *Emission Intensity* totale (location based), che misura le tonnellate di CO₂e per milione di ricavi, al 31.03.19 (15 mesi) rispetto al 31.03.18 (15 mesi) si è ridotto del 6,8%. Tale risultato è l'effetto sia della riduzione delle emissioni in valore assoluto sia dell'aumento dei ricavi (+3,2%).



CONSUMI ENERGETICI

La parte preponderante dei consumi energetici è costituita da energia elettrica, utilizzata per l'illuminazione, il funzionamento degli impianti e la termoregolazione della temperatura negli edifici.

Per riscaldare gli ambienti di lavoro Hitachi Rail STS utilizza combustibili fossili, prevalentemente metano, e il teleriscaldamento.

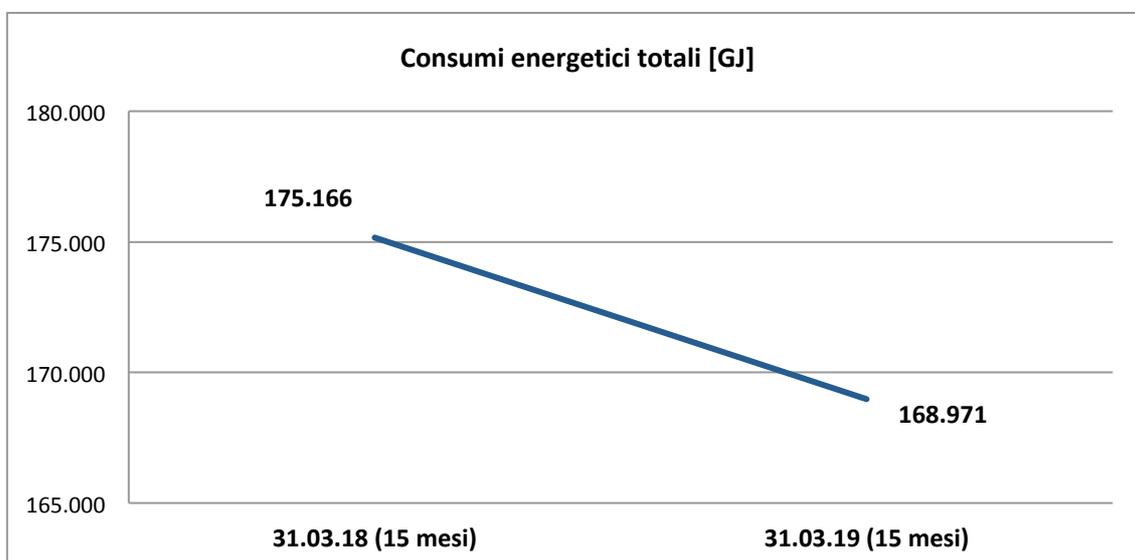
Per contenere i consumi elettrici l'Azienda effettua costanti interventi sul patrimonio immobiliare perseguendo criteri di eco-efficienza. Vengono utilizzate il più possibile tecnologie di illuminazione e riscaldamento/raffreddamento a risparmio energetico quali, ad esempio:

- sistemi di illuminazione a LED;
- involucri edilizi e isolamenti e serramenti termici;
- impianti di riscaldamento/raffreddamento a espansione diretta (pompa di calore);
- rilevatori di presenza o orologi/timer per il controllo dell'accensione e spegnimento degli impianti;
- miglioramento dell'efficienza energetica dei *data center*;
- affissione di cartellonistica per sensibilizzare il personale su alcune iniziative di risparmio energetico, come spegnere luci, portatili e apparecchi che consumano energia;
- riduzione del numero di veicoli utilizzati dall'azienda.

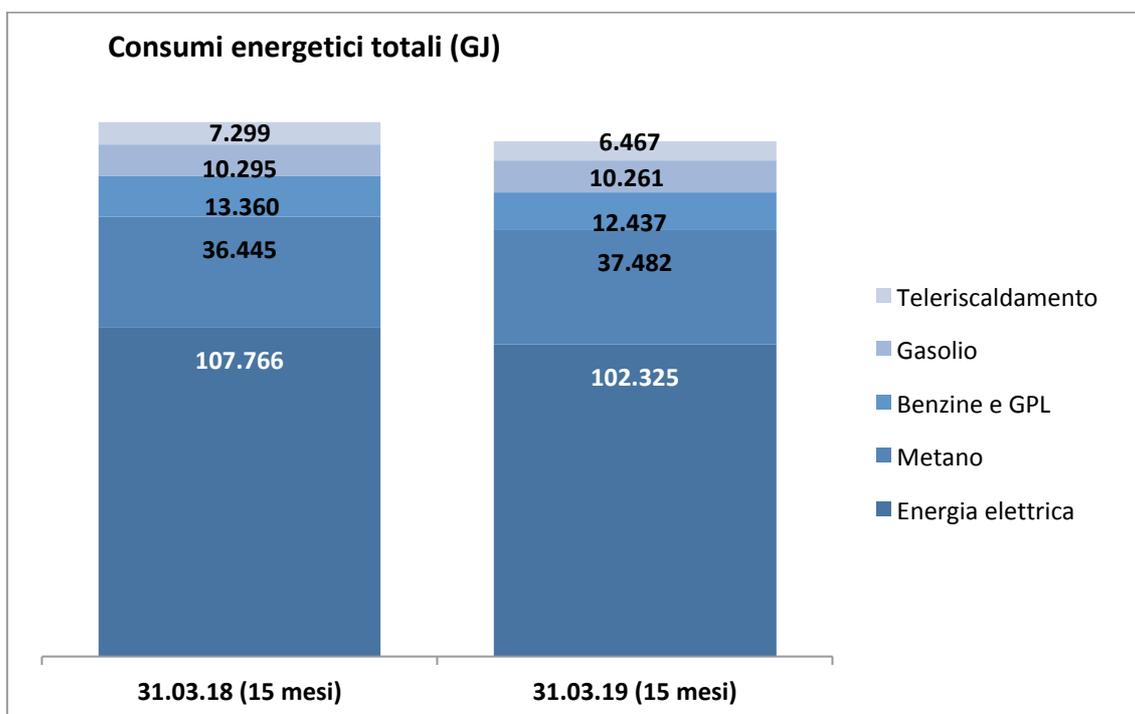
La realizzazione nel 2017 nelle sedi di Genova e Tito Scalo di un nuovo sistema di illuminazione, *smart lighting*, ha contribuito alla riduzione dei consumi di energia elettrica. Tale sistema ha introdotto la tecnologia Wireless e DALI che permette di graduare automaticamente la luminosità delle lampade in base all'effettiva intensità della luce naturale registrata da sensori installati in ogni ambiente.

ANDAMENTO DEI CONSUMI ENERGETICI

Al 31.03.19 (15 mesi) i consumi energetici complessivi ammontano a 168.971 GJ in riduzione del 3,5% rispetto al 31.03.18 (15 mesi).



Tale risultato è stato determinato da una riduzione, in termini assoluti, dei consumi di energia elettrica (-5,0%), di benzina e GPL (-6,9%), di teleriscaldamento (-11,4%) e di gasolio (-0,3%) a fronte di un aumento del 2,8% del consumo di metano.



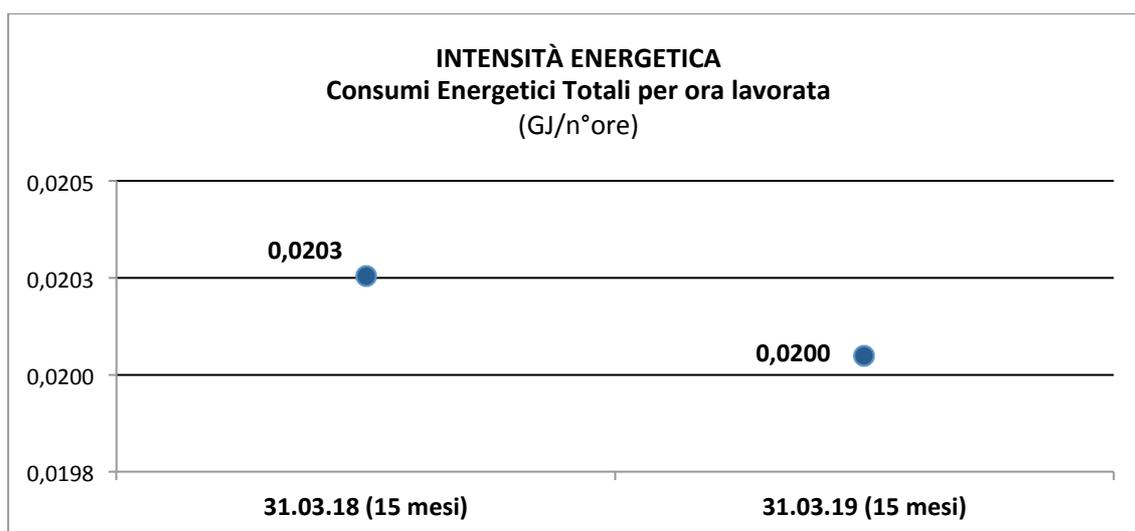
Nelle tabelle che seguono è illustrato l'andamento dei consumi energetici relativi ai siti produttivi e alle sedi.

CONSUMI ENERGETICI Siti Produttivi	31.12.17⁶	31.03.18 (3 mesi)	31.03.18 (15 mesi)	31.12.18	31.03.19 (3 mesi)	31.03.19 (15 mesi)
Energia elettrica (GJ)	25.948,4	5.800,3	31.748,7	23.676,2	5.426,4	29.102,6
Metano (GJ)	4.116,7	2.019,1	6.135,8	4.091,1	2.484,0	6.575,1
Gasolio (GJ)	72,9	0,0	72,9	0,0	0,0	0,0
Teleriscaldamento (GJ)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Benzine e GPL (GJ)	117,5	31,4	148,9	223,7	12,5	236,2
TOTALE (GJ)	30.255,5	7.850,8	38.106,3	27.991,0	7.922,8	35.913,8

CONSUMI ENERGETICI Sedi	31.12.17	31.03.18 (3 mesi)	31.03.18 (15 mesi)	31.12.18	31.03.19 (3 mesi)	31.03.19 (15 mesi)
Energia elettrica (GJ)	61.724,4	14.293,1	76.017,5	58.682,7	14.539,7	73.222,3
Metano (GJ)	19.224,5	11.085,0	30.309,5	19.130,5	11.776,0	30.906,5
Gasolio (GJ)	7.955,1	2.267,2	10.222,3	7.991,2	2.269,7	10.260,9
Teleriscaldamento (GJ)	4.910,4	2.388,6	7.299,0	4.035,6	2.431,7	6.467,3
Benzine e GPL (GJ)	10.994,7	2.216,2	13.210,9	8.876,9	3.323,7	12.200,6
TOTALE (GJ)	104.809,1	32.250,1	137.059,2	98.716,9	34.340,7	133.057,7

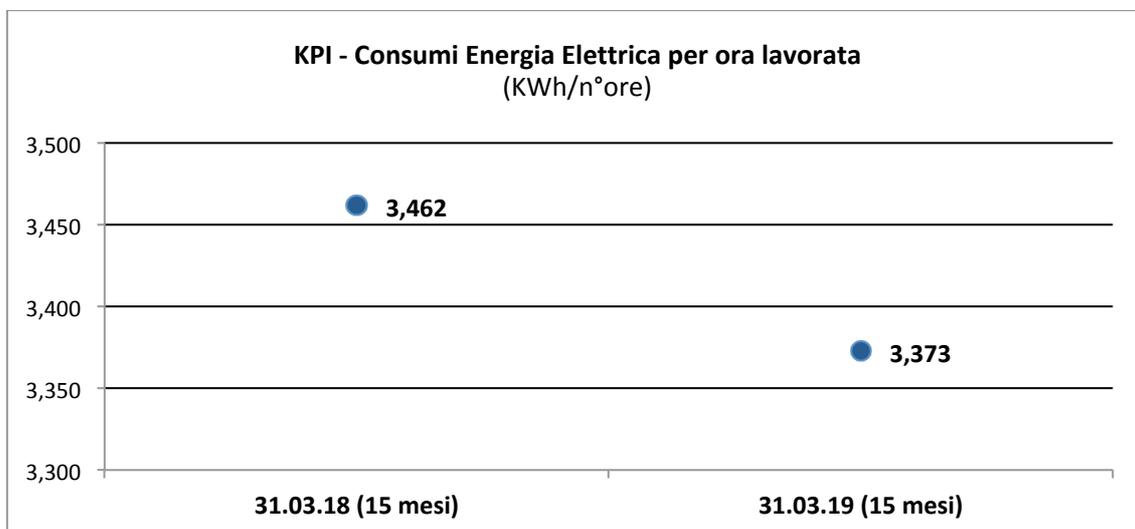
In termini assoluti circa il 79% dei consumi energetici complessivi proviene dalle 29 sedi e il restante 21% dai 3 siti produttivi.

L'andamento dell'indicatore di performance **Intensità energetica** mostra una riduzione del 1,0%; ciò è dovuto all'effetto di una diminuzione dei consumi (-3,5%) più che proporzionale rispetto a quella delle ore lavorate (-2,5%).



⁶ I dati 2017 differiscono da quelli pubblicati nella DNF 2017 per effetto di alcuni affinamenti nella metodologia di calcolo

Considerando il solo consumo di Energia Elettrica l'indicatore di performance **Consumo di energia elettrica per ora lavorata** mostra una riduzione del 2,6%.



ENERGIE RINNOVABILI

Per i siti e le sedi italiane Hitachi Rail STS richiede l'annullamento dei certificati GO (Garanzia di Origine), una certificazione elettronica che attesta l'origine rinnovabile delle fonti di energia elettrica utilizzate.

Attraverso l'acquisto e successivo annullamento (ritiro del certificato dal mercato) Hitachi Rail STS testimonia il suo impegno a favore dell'ambiente essendosi resa disponibile a corrispondere un delta positivo rispetto al prezzo dell'elettricità da fonte convenzionale.

Il sito di Solna inoltre utilizza un mix energetico totalmente rinnovabile (eolico, idroelettrico e biomasse).

ENERGIA ELETTRICA DA FONTI RINNOVABILI (KWh)	31.12.17 ⁷	31.03.18 (3 mesi)	31.03.18 (15 mesi)	31.12.18	31.03.19 ⁸ (3 mesi)	31.03.19 (15 mesi)
Energia da fonte rinnovabile	7.151.428	1.431.581	8.583.009	5.726.324	1.477.165	7.203.489
% rinnovabile sul totale	29,4%	25,6%	28,7%	25,0%	26,6%	25,3%

GESTIONE DELLE RISORSE IDRICHE

La gestione sostenibile delle acque di sito nelle fasi di prelievo e utilizzo favorisce il mantenimento e il miglioramento dell'efficienza idrica, garantendo un minore spreco della risorsa e una riduzione degli impatti ambientali. L'acqua viene utilizzata principalmente per scopi igienico-sanitari e per il funzionamento e raffreddamento di impianti di climatizzazione; solamente in alcune sedi viene impiegata anche per innaffiare le aree verdi. Le fonti di

⁷ I dati 2017 differiscono da quelli pubblicati nella DNF 2017 in quanto non più stimati ma rilevati dalle certificazioni elettroniche

⁸ I dati al 31/03/2019 (3 mesi) sono stati stimati in attesa dell'ottenimento delle certificazioni elettroniche

approvvigionamento di Hitachi Rail STS sono costituite dagli acquedotti e dalle falde acquifere dalle quali l'acqua viene emunta attraverso pozzi.

Per ridurre i consumi d'acqua Hitachi Rail STS ha introdotto dispositivi che miscelano acqua e aria o, in alternativa, installato fotocellule o comandi temporizzati che permettono un controllo effettivo del flusso dell'acqua, in modo da ridurre al minimo lo spreco della risorsa.

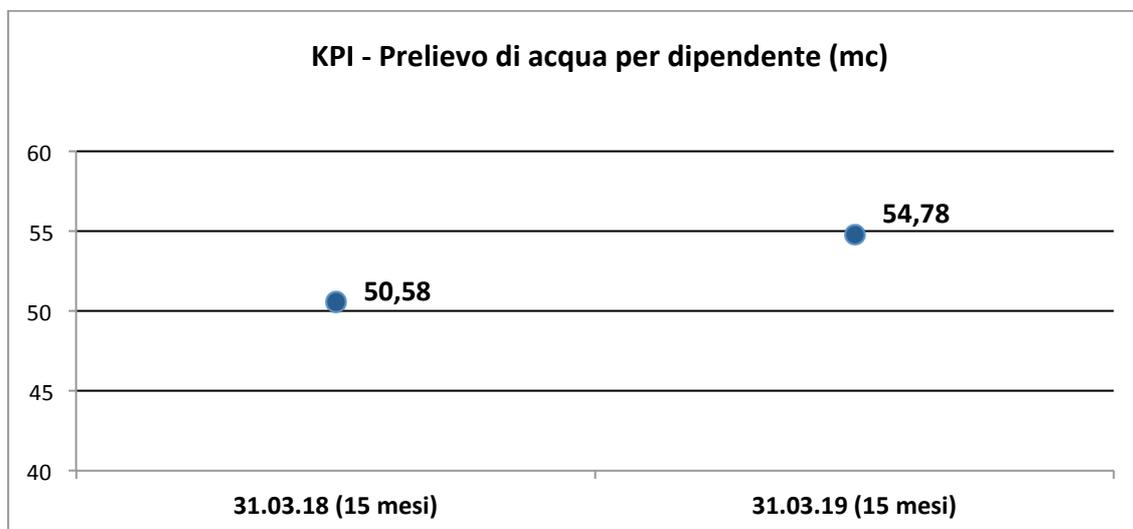
Anche i progetti di recupero delle acque piovane presso lo stabilimento di Riom (Francia) e quelli di sostituzione delle torri di raffreddamento mediante sistemi "a secco" contribuiscono alla gestione sostenibile dell'acqua.

PRELIEVI DI RISORSE IDRICHE Siti Produttivi	31.12.17	31.03.18 (3 mesi)	31.03.18 (15 mesi)	31.12.18	31.03.19 (3 mesi)	31.03.19 (15 mesi)
Acqua prelevata da acquedotto (mc/anno)	11.530,1	1.207,9	12.738,0	10.178,3	3.695,2	13.873,5
Acqua prelevata da pozzo (mc/anno)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTALE (mc/anno)	11.530,1	1.207,9	12.738,0	10.178,3	3.695,2	13.873,5

PRELIEVI DI RISORSE IDRICHE Sedi	31.12.17	31.03.18 (3 mesi)	31.03.18 (15 mesi)	31.12.18	31.03.19 (3 mesi)	31.03.19 (15 mesi)
Acqua prelevata da acquedotto (mc/anno)	156.076,2	34.418,6	190.494,8	180.889,3	36.232,8	217.122,0
Acqua prelevata da pozzo (mc/anno)	9.128,0	583,0	9.711,0	4.661,5	533,1	5.194,6
TOTALE (mc/anno)	165.204,2	35.001,6	200.205,8	185.550,8	36.765,8	222.316,6

L'utilizzo della risorsa idrica è legata prevalentemente agli usi di tipo civile. I consumi idrici degli stabilimenti di Tito Scalo, di Riom (Francia) e Batesburg (USA) sono molto contenuti.

L'indicatore **prelievo di acqua per dipendente** evidenzia un aumento dell'8,3% per l'effetto di una crescita del prelievo (+10,9%) più che proporzionale rispetto al quella dell'organico (+2,4%).



GESTIONE DEI RIFIUTI E DEI REFLUI

La produzione di rifiuti è un aspetto ambientale valutato e misurato in tutte le sedi di Hitachi Rail STS, così come nei cantieri, sia quando si analizzano gli aspetti ambientali della cantierizzazione sia in quelli della realizzazione opere civili e tecnologiche.

La politica di Hitachi Rail STS è quella di potenziare la prevenzione e le attività di riutilizzo, di riciclaggio e di recupero dei rifiuti. In tutte le sedi di Hitachi Rail STS sono stati predisposti punti di raccolta in funzione della tipologia e del layout aziendale. Il trattamento dei rifiuti smaltiti, pericolosi e non, avviene ad opera di ditte esterne specializzate che prelevano il rifiuto direttamente dall'azienda.

I rifiuti maggiormente presenti nei siti sono composti da: imballaggi in carta, cartone e legno, rifiuti metallici e apparecchiature fuori uso.

PRODUZIONE DI RIFIUTI Siti produttivi	31.12.17⁹	31.03.18 (3 mesi)	31.03.18 (15 mesi)	31.12.18	31.03.19 (3 mesi)	31.03.18 (15 mesi)
Pericolosi (t)	14,86	1,94	16,80	12,07	2,94	15,00
% recuperati	65%	5%	59%	57%	29%	51%
% smaltiti	35%	95%	41%	43%	71%	49%
Non pericolosi (t)	73,44	39,35	112,79	205,66	45,31	250,97
% recuperati	56%	59%	57%	55%	41%	53%
% smaltiti	44%	41%	43%	45%	59%	47%
RIFIUTI TOTALI (t)	88,30	41,29	129,59	217,73	48,25	265,97
% recuperati	58%	57%	57%	55%	40%	53%
% smaltiti	42%	43%	43%	45%	60%	47%

PRODUZIONE DI RIFIUTI Sedi	31.12.17	31.03.18 (3 mesi)	31.03.18 (15 mesi)	31.12.18	31.03.19 (3 mesi)	31.03.19 (15 mesi)
Pericolosi (t)	15,17	4,38	19,54	14,95	4,98	19,94
% recuperati	57%	26%	50%	46%	70%	52%
% smaltiti	43%	74%	50%	54%	30%	48%
Non pericolosi (t)	814,51	262,08	1.076,59	918,83	199,78	1.118,62
% recuperati	68%	71%	69%	71%	71%	71%
% smaltiti	32%	29%	31%	29%	29%	29%
RIFIUTI TOTALI (t)	829,67	266,46	1.096,13	933,79	204,77	1.138,55
% recuperati	68%	70%	69%	70%	71%	71%
% smaltiti	32%	30%	31%	30%	29%	29%

ACQUE REFLUE

Le acque reflue prodotte nei siti possono essere classificate, in base al loro utilizzo a monte dello scarico, come domestiche (o a esse assimilabili) e industriali.

Tutti siti di Hitachi Rail STS producono esclusivamente acque reflue classificate come domestiche o assimilabili ad eccezione dello Stabilimento di Tito. La totalità delle acque reflue domestiche o assimilabili sono conferite in fognatura. Il sito di Napoli utilizza un impianto di trattamento delle acque reflue di tipo biologico. Gli stabilimenti utilizzano punti di emissione soggetti ad autorizzazione: nei siti di Batesburg e di Tito Scalo tali punti sono sottoposti a monitoraggio.

⁹ I dati 2017 differiscono da quelli pubblicati nella DNF 2017 per effetto di alcuni affinamenti nella metodologia di calcolo.

GESTIONE DEL PERSONALE

Sebbene non sia disponibile al momento una politica formalizzata relativa alla gestione del personale, Hitachi Rail STS pratica delle politiche specifiche per seguire il percorso dei propri dipendenti dalla fase di selezione sino al termine del rapporto di lavoro assicurando, attraverso processi strutturati, il rispetto delle normative, degli accordi aziendali e valorizzando la risorsa umana attraverso azioni di sviluppo.

Nel corso dell'anno la funzione Human Resource & Organization è stata principalmente impegnata a supportare il business nella implementazione del nuovo piano strategico lanciato agli inizi del 2018. In tale ottica la funzione ha guidato il processo di riorganizzazione aziendale nell'ambito del progetto **Ansaldo Next**.

I principali obiettivi strategici aziendali di *Ansaldo Next*, in coerenza con il piano Strategico Aziendale, sono stati i seguenti:

- rafforzare il focus sui clienti sfruttando appieno la presenza globale di STS attraverso un approccio mirato ai mercati regionali;
- sfruttare al meglio le opportunità di crescita fornite dai business dell'Operation & Maintenance e dei servizi basati su tecnologie innovative;
- accrescere la capacità di realizzazione del business attraverso una migliore sincronizzazione delle funzioni tecniche, per garantire maggiore efficacia ed efficienza in fase di delivery.

Il piano Strategico Aziendale ha rappresentato quindi l'input fondamentale utilizzato nel processo di revisione della struttura organizzativa di STS.

Il programma *Ansaldo Next* è stato realizzato attraverso un approccio in *workstreams*, diretto da uno *Steering Committee* (SteerCo) e supportato da un Project management Office, facendo ricorso prevalentemente a risorse interne all'azienda.

Uno dei suddetti *workstream*, denominato *Localisation of key Competences*, ha avuto come focus la selezione e la conseguente localizzazione di competenze strategiche. Durante il 2018 è stata eseguita un'attività di analisi per l'identificazione di tali competenze chiave con la finalità di avviare nel corso del 2019 un primo progetto pilota, per gestirne lo sviluppo e la localizzazione, attraverso un investimento aziendale della durata di circa un anno.

Nel mese di novembre 2018 si è concluso il programma Talent (*Talent Development Program*) dopo circa un anno dal lancio dell'iniziativa focalizzata sullo sviluppo di alcune competenze chiave quali la gestione del know-how, il networking, la collaborazione, la proattività e l'innovazione. Per l'intera durata del programma i partecipanti sono stati esposti, attraverso momenti di formazione e condivisione, a svariati stimoli formativi, prevalentemente legati al mondo del business, degli *economics* e dell'innovazione tecnologica. Uno dei primari obiettivi del programma è stato il riuscire a spingersi oltre il proprio dominio di competenza professionale, al fine di poter cogliere nuove idee ed intuizioni provenienti da background e realtà lavorative differenti per poterne dare immediata applicazione sia in specifiche attività di *project work*, sia nella propria quotidianità lavorativa. Il programma ha coinvolto profili professionali con differenti livelli di esperienza e di competenze tecnico-manageriali. Le ore di formazione e sviluppo competenze dedicate alle diverse iniziative del programma sono state 84 per i profili *junior* con minore esperienza lavorativa e 108 per i più *senior*.

Tra le attività più innovative, l'esperienza dello *shadowing* (24 ore di affiancamento tra una risorsa *junior* e una *senior*) ha rappresentato un momento di condivisione tra colleghi di funzioni aziendali e realtà geografiche diverse, all'insegna della contaminazione e del *team-working*.

Il *project work* ha costituito il *file rouge* dell'iniziativa. I partecipanti suddivisi in 12 gruppi di lavoro, hanno sviluppato le tematiche attribuite dando vita anche ad una competizione interna volta ad identificare il miglior *project work*. L'attività progettuale è stata condotta in stretta collaborazione con il business, che ne ha definito tematiche e obiettivi supportando l'iniziativa dall'inizio del programma. Sono stati individuati inoltre alcuni referenti interni (*Business Project Referents*) che hanno accompagnato i *team*, al fine di sviluppare dei progetti in allineamento con la visione aziendale.

Lo sviluppo delle competenze ha rappresentato uno degli elementi fondamentali del percorso. Un'attività di monitoraggio basata sul processo di valutazione delle competenze e sulla verifica dei risultati di progetto è stata implementata allo scopo di osservarne lo sviluppo. Durante la giornata conclusiva i 12 progetti sono stati presentati al Top Management e valutati al fine di poter dare seguito al lavoro svolto dai team. I contenuti proposti durante il programma sono stati resi disponibili nella intranet aziendale a beneficio di tutti.

Nel corso dell'anno la funzione HR ha progettato un nuovo sistema globale di *Reward* denominato *Strategic Personnel Program*. Il programma, della durata di 3 anni, è stato concepito per trattenere in azienda e motivare le risorse responsabili dell'implementazione della strategia aziendale che gestiscono attività cruciali per il successo della stessa. Il programma ha anche lo scopo di assicurare un percorso di carriera per i Middle Managers dalle performance elevate costituendo uno *step* intermedio verso una possibile nomina dirigenziale. Lo *Strategic Personnel Program* è stato presentato e approvato dall'Executive Committee di Hitachi Rail STS a luglio 2018. A novembre 2018 è stata lanciata una versione pilota del progetto con la nomina di 14 risorse provenienti da 3 paesi, approvata dall'Executive Committee. Nel 2019, a valle dell'ultimazione del processo di riorganizzazione, il programma partirà a regime.

Anche nel 2018 è stata lanciata per tutta la popolazione la *Global Employee Survey* con una partecipazione aziendale del 71%, leggermente in calo rispetto al dato dell'anno precedente (76%). Tuttavia i risultati consuntivati da Hitachi Rail STS nel 2018 mostrano un miglioramento in ciascuna delle 12 categorie oggetto del questionario.

PRINCIPALI RISCHI CONNESSI ALLA GESTIONE DEL PERSONALE

Hitachi Rail STS fornisce prodotti e sistemi ad alto contenuto tecnologico ed in un mercato globale per la realizzazione dei quali è necessario l'impiego di risorse umane con preparazione specifica spesso difficilmente acquisibili sul mercato e che richiede al *project team* un lungo *engagement* locale.

Il successo dei piani di sviluppo del business, in particolare in nuovi mercati, dipende anche dalla capacità di attrarre, trattenere e sviluppare le competenze delle risorse umane, in particolare per operare in un contesto di mercato e aziendale globale ed in progetti complessi.

A mitigazione di tale rischio, si evidenzia che il Hitachi Rail STS adotta pratiche di gestione delle risorse umane in stretta correlazione con le esigenze del business e dispone di un sistema integrato di gestione e sviluppo delle risorse umane nell'ambito del quale sono svolte verifiche periodiche delle competenze e delle *performance* ed assunte le conseguenti iniziative per lo sviluppo delle competenze e la migliore allocazione delle risorse.

PARI OPPORTUNITÀ E DIVERSITY

Hitachi Rail STS garantisce e promuove in ogni contesto in cui opera pari opportunità per le proprie persone e un trattamento equo per tutti – indipendentemente da razza, nazionalità,

opinioni politiche, fede religiosa, sesso, età, appartenenza a minoranze, diversa abilità, orientamento sessuale, condizioni personali o sociali – e rispettando sempre la dignità di ciascun individuo e dei lavoratori. Hitachi Rail STS offre pari opportunità di lavoro, garantendo un trattamento equo sulla base delle competenze e delle capacità individuali ed assumendo le persone con regolare contratto di lavoro, principalmente a tempo indeterminato, in conformità alle leggi, ai contratti collettivi, agli accordi interni e alle normative vigenti. Hitachi Rail STS, come azienda globale, ha consolidato esperienze lavorative all'estero, consentendo di conseguenza la condivisione di diverse esperienze e la diffusione del valore della multiculturalità.

Il Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale

Le seguenti tabelle danno una rappresentazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per genere ed età.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	31/12/2017		31/12/2018	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
PER ETÀ E GENERE				
40-50	2	1	3	1
51-60	2	2	1	2
> 60	2	-	2	-
TOTALE	6	3	6	3

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	31/03/2018		31/03/2019	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
PER ETÀ E GENERE				
40-50	3	1	3	1
51-60	1	2	1	2
> 60	2	-	2	-
TOTALE	6	3	6	3

COLLEGIO SINDACALE	31/12/2017		31/12/2018	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
PER ETÀ E GENERE				
40-50	2	1	2	1
51-60	-	-	-	-
> 60	-	-	-	-
TOTALE	2	1	2	1

COLLEGIO SINDACALE	31/03/2018		31/03/2019	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
PER ETÀ E GENERE				
40-50	2	1	2	1
51-60	-	-	-	-
> 60	-	-	-	-
TOTALE	2	1	2	1

I numeri di chi lavora in azienda

Nelle tabelle seguenti sono rappresentati i dipendenti di Hitachi Rail STS, suddivisi per genere, in funzione della presenza geografica, delle categorie professionali, del titolo di studio, dell'età e anzianità aziendale, delle tipologie contrattuali, delle assunzioni, del turnover.

Al 31/03/2019 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente si registra un aumento del totale dei collaboratori corrispondente a 102 persone (+85 uomini e +17 donne). Ciò è il risultato di un aumento dei dipendenti nelle Region Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente (+45 persone), America (+13 persone), Asia Pacifico (+56 persone) e Cina (+3 persone) e di una riduzione nella Region Europa Occidentale (-15 persone)

La percentuale complessiva delle donne sul totale della forza lavoro, al 31/03/2019 pari a 21,1%, rimane sostanzialmente stabile.

N° COLLABORATORI PER REGION ¹⁰	31/03/2018				31/03/2019			
	UOMINI	DONNE	Totale	% D. sul totale	UOMINI	DONNE	Totale	% D. sul totale
Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente	1.498	368	1.866	19,7%	1.537	374	1.911	19,6%
Europa Occidentale	698	189	887	21,3%	685	187	872	21,4%
America	555	202	757	26,7%	568	202	770	26,2%
Asia Pacifico	531	105	636	16,5%	577	115	692	16,6%
Cina	36	28	64	43,8%	36	31	67	46,3%
TOTALE	3.318	892	4.210	21,2%	3.403	909	4.312	21,1%

N° COLLABORATORI PER REGION	31/12/2017				31/12/2018			
	UOMINI	DONNE	Totale	% D. sul totale	UOMINI	DONNE	Totale	% D. sul totale
Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente	1.495	368	1.863	19,8%	1.533	376	1.909	19,7%
Europa Occidentale	719	194	913	21,2%	684	189	873	21,6%
America	556	198	754	26,3%	572	205	777	26,4%
Asia Pacifico	532	103	635	16,2%	585	115	700	16,4%
Cina	36	27	63	42,9%	37	31	68	45,6%
TOTALE	3.338	890	4.228	21,1%	3.411	916	4.327	21,2%

Al 31/03/2019, rispetto alla stessa data dell'anno precedente, l'aumento del numero dei collaboratori riguarda tutte le categorie professionali fatta eccezione per i Dirigenti (-5 persone).

CATEGORIE PROFESSIONALI	31/03/2018				31/03/2019			
	UOMINI	DONNE	Totale	% D. sul totale	UOMINI	DONNE	Totale	% D. sul totale
Executives (Dirigenti)	78	9	87	10,3%	75	7	82	8,5%
Middle Mgmt (Quadri)	368	63	431	14,6%	383	64	447	14,3%
White collars (Impiegati)	2.611	747	3.358	22,2%	2.667	760	3.427	22,2%
Blue collars (Operai)	261	73	334	21,9%	278	78	356	21,9%
TOTALE	3.318	892	4.210	21,2%	3.403	909	4.312	21,1%

¹⁰ Le Region sono così definite. **Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente:** Italia e branch Italiane (Danimarca, Turchia, Grecia, Taiwan, Honolulu, Emirati Arabi, Arabia Saudita, Perù) e Germania. **Europa Occidentale:** Francia e branch South Korea, Marocco, UK, Spain, Sweden. **America:** USA e Canada. **Asia Pacifico:** Australia, Malaysia, India e Botswana **Cina:** Cina, Hong Kong

CATEGORIE PROFESSIONALI	31/12/2017				31/12/2018			
	UOMINI	DONNE	Totale	% D. sul totale	UOMINI	DONNE	Totale	% D. sul totale
Executives (Dirigenti)	77	9	86	10,5%	74	9	83	10,8%
Middle Mgmt (Quadri)	370	64	434	14,7%	385	63	448	14,1%
White collars (Impiegati)	2.629	745	3.374	22,1%	2.676	769	3.445	22,3%
Blue collars (Operai)	262	72	334	21,6%	276	75	351	21,4%
TOTALE	3.338	890	4.228	21,1%	3.411	916	4.327	21,2%

Dall'analisi di genere si rileva anche che al 31/03/2019 rispetto al 31/03/2018 l'organico femminile, in valore assoluto, cresce particolarmente nella fascia di età dai 36 ai 40 anni (+9 persone) e in quelle sopra i 46 anni (+ 22 persone); si riduce invece nella fascia di età dai 30 ai 35 anni (-16 persone). Per quanto riguarda gli uomini si assiste a una generale crescita nelle fasce di età superiori ai 36 anni (+104 persone) con un picco nella fascia dai 41 ai 45 anni (+52 persone). Gli under 30 aumentano di 21 persone, sia uomini (+17) sia donne (+4).

ETÀ	31/03/2018				31/03/2019			
	UOMINI	DONNE	Totale	% D sul totale	UOMINI	DONNE	Totale	% D.sul totale
< 30	235	95	330	28,8%	252	99	351	28,2%
30-35	568	149	717	20,8%	532	133	665	20,0%
36-40	619	160	779	20,5%	644	169	813	20,8%
41-45	535	148	683	21,7%	587	146	733	19,9%
46-50	361	96	457	21,0%	387	111	498	22,3%
>50	1.000	244	1.244	19,6%	1.001	251	1.252	20,0%
TOTALE	3.318	892	4.210	21,2%	3.403	909	4.312	21,1%

ETÀ	31/12/2017				31/12/2018			
	UOMINI	DONNE	Totale	% D sul totale	UOMINI	DONNE	Totale	% D.sul totale
< 30	292	105	397	26,4%	290	114	404	28,2%
30-35	599	153	752	20,3%	578	148	726	20,4%
36-40	635	167	801	20,8%	634	161	795	20,3%
41-45	481	139	620	22,4%	562	140	702	19,9%
46-50	349	88	437	20,1%	348	105	453	23,2%
>50	982	238	1.220	19,5%	999	248	1.247	19,9%
TOTALE	3.338	890	4.228	21,1%	3.411	916	4.327	21,2%

Dalla ripartizione del personale per titolo di studio al 31/03/2019 rispetto al 31/03/2018, oltre a una crescita in termini assoluti della popolazione diplomata e laureata in discipline tecniche, si osserva anche una crescita di quella laureata in discipline non tecniche che passa dall'11,1% al 12,6% rispetto al totale.

TITOLO DI STUDIO ¹¹	31/03/2018				31/03/2019			
	UOMINI	DONNE	Totale	% sul totale	UOMINI	DONNE	Totale	% sul totale
Technical High school	899	146	1.045	24,8%	920	148	1.068	24,8%
Other High School	271	196	467	11,1%	271	193	464	10,8%
Technical graduated	1.794	309	2.103	50,0%	1.799	324	2.123	49,2%
Other graduated	270	199	469	11,1%	332	210	542	12,6%
Other education	84	42	126	3,0%	81	34	115	2,7%
TOTALE	3.318	892	4.210	100,0%	3.403	909	4.312	100,0%

TITOLO DI STUDIO	31/12/2017				31/12/2018			
	UOMINI	DONNE	Totale	% sul totale	UOMINI	DONNE	Totale	% sul totale
Technical High school	898	150	1.048	24,8%	925	151	1.076	24,9%
Other High School	273	196	469	11,1%	259	191	450	10,4%
Technical graduated	1.811	305	2.116	50,0%	1.817	330	2.147	49,6%
Other graduated	270	191	461	10,9%	313	211	524	12,1%
Other education	86	48	134	3,2%	97	33	130	3,0%
TOTALE	3.338	890	4.228	100,0%	3.411	916	4.327	100,0%

Quanto all'anzianità aziendale si rileva, in particolare al 31/03/2019 rispetto al 31/03/2018 un incremento in termini assoluti della popolazione con anzianità inferiore ai 5 anni (+123 persone) e di quella con anzianità compresa tra i 16 e i 20 (+84 persone) che aumentano anche il loro peso nella distribuzione percentuale. Tale tendenza vale sia per gli uomini sia per le donne.

ANZIANITÀ AZIENDALE	31/03/2018				31/03/2019			
	UOMINI	DONNE	Totale	% sul totale	UOMINI	DONNE	Totale	% sul totale
< 5 anni	1.024	303	1.327	31,5%	1.120	330	1.450	33,6%
5-10 anni	753	183	936	22,2%	703	161	864	20,0%
11-15 anni	591	175	766	18,2%	569	166	735	17,0%
16-20 anni	333	83	416	9,9%	394	106	500	11,6%
21-25 anni	116	28	144	3,4%	118	21	139	3,2%
> 25 anni	501	120	621	14,8%	499	125	624	14,5%
TOTALE	3.318	892	4.210	100,0%	3.403	909	4.312	100,0%

¹¹ Lo schema di riferimento, confrontato con quello italiano, può essere il seguente:

- Technical Graduated – laureati in discipline tecniche (prevalentemente ingegneria);
- Other Graduated – laureati in discipline non tecniche (umanistiche, ad esempio);
- Technical High School – diplomati in discipline tecniche (periti elettronici, ad esempio);
- Other High School – diplomati in discipline non tecniche (licei, ad esempio);
- Other education – titoli di studio inferiori al diploma (scuola media inferiore, ad esempio).

ANZIANITÀ AZIENDALE	31/12/2017				31/12/2018			
	UOMINI	DONNE	Totale	% sul totale	UOMINI	DONNE	Totale	% sul totale
< 5 anni	1.122	323	1.445	34,2%	1.123	328	1.451	33,5%
5-10 anni	708	177	885	20,9%	734	179	913	21,1%
11-15 anni	636	174	810	19,2%	615	174	789	18,2%
16-20 anni	252	66	318	7,5%	334	88	422	9,8%
21-25 anni	119	31	150	3,5%	104	21	125	2,9%
> 25 anni	501	119	620	14,7%	501	126	627	14,5%
TOTALE	3.338	890	4.228	100,0%	3.411	916	4.327	100,0%

Tipologie contrattuali

Con il personale cresciuto al 31/03/2019 del 2,4% rispetto al 31/03/2018, la percentuale di lavoratori assunti a tempo indeterminato rimane alta e costante al 98,1%, a testimoniare l'importanza attribuita da Hitachi Rail STS alla stabilità del rapporto di lavoro.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI	31/03/2019										
	Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente		Europa Occidentale		America		Asia Pacifico		Cina		Totale
	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	
Dipendenti a tempo indeterminato	1.530	370	676	184	568	202	552	110	23	17	4.232
Dipendenti a tempo determinato	7	4	9	3	-	-	25	5	13	14	80
TOTALE	1.537	374	685	187	568	202	577	115	36	31	4.312

TIPOLOGIE CONTRATTUALI	31/03/2018										
	Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente		Europa Occidentale		America		Asia Pacifico		Cina		Totale
	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	
Dipendenti a tempo indeterminato	1.495	363	693	187	555	202	502	96	23	18	4.134
Dipendenti a tempo determinato	3	5	5	2	-	-	29	9	13	10	76
TOTALE	1.498	368	698	189	555	202	531	105	36	28	4.210

TIPOLOGIE CONTRATTUALI	31/12/2018										Totale
	Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente		Europa Occidentale		America		Asia Pacifico		Cina		
	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	
Dipendenti a tempo indeterminato	1.526	373	674	184	572	205	556	109	27	19	4.245
Dipendenti a tempo determinato	7	3	10	5	-	-	29	6	10	12	82
TOTALE	1.533	376	684	189	572	205	585	115	37	31	4.327

TIPOLOGIE CONTRATTUALI	31/12/2017										Totale
	Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente		Europa Occidentale		America		Asia Pacifico		Cina		
	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	
Dipendenti a tempo indeterminato	1.491	363	710	192	556	198	495	93	25	19	4.142
Dipendenti a tempo determinato	4	5	9	2	-	-	37	10	11	8	86
TOTALE	1.495	368	719	194	556	198	532	103	36	27	4.228

DIPENDENTI FULL TIME E PART-TIME	31/03/2018			31/03/2019		
	UOMINI	DONNE	Totale	UOMINI	DONNE	Totale
N. Dipendenti full time	3.301	793	4.094	3.380	815	4.195
N. Dipendenti part-time	17	99	116	23	94	117
TOTALE	3.318	892	4.210	3.403	909	4.312

DIPENDENTI FULL TIME E PART-TIME	31/12/2017			31/12/2018		
	UOMINI	DONNE	Totale	UOMINI	DONNE	Totale
N. Dipendenti full time	3.324	789	4.113	3.394	817	4.211
N. Dipendenti part-time	14	101	115	17	99	116
TOTALE	3.338	890	4.228	3.411	916	4.327

Al 31/03/2019 come al 31/03/2018 è 2,7% la percentuale di collaboratori con altre tipologie contrattuali.

ALTRE TIPOLOGIE CONTRATTUALI	31/03/2018			31/03/2019		
	UOMINI	DONNE	Totale	UOMINI	DONNE	Totale
Lavoratori interinali	39	18	57	36	22	58
Stagisti	30	25	55	31	25	56
Altre forme contrattuali	3	-	3	3	-	3
TOTALE	72	43	115	70	47	117

ALTRE TIPOLOGIE CONTRATTUALI	31/12/2017			31/12/2018		
	UOMINI	DONNE	Totale	UOMINI	DONNE	Totale
Lavoratori interinali	24	18	42	36	13	49
Stagisti	40	19	59	25	17	42
Altre forme contrattuali	-	-	-	3	-	3
TOTALE	64	37	101	64	30	94

Assunzioni e cessazioni

Nell'arco dei 15 mesi che va dall'01/01/2018 al 31/03/2019 sono state assunte 542 persone (420 uomini e 122 donne). In particolare nella fascia di età al di sotto dei 30 anni le assunzioni sono state di 151 persone (106 uomini e 45 donne) che rappresentano complessivamente il 43% della popolazione appartenente a tale fascia.

ASSUNZIONI	31.12.2018											TOTALE		
	Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente		Europa Occidentale		America		Asia Pacifico		Cina					
	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	totale	
< 30	17	7	13	9	19	3	41	24	-	1	90	44	134	
	24,6%	21,9%	24,5%	40,9%	32,2%	33,3%	38,0%	51,1%	0,0%	25,0%	31,0%	38,6%	33,2%	
30-50	91	14	17	8	30	17	91	11	4	6	233	56	289	
	9,3%	5,4%	3,7%	7,3%	11,0%	16,5%	23,8%	19,6%	12,5%	23,1%	11,0%	10,1%	10,8%	
>50	10	2	1	1	13	2	12	-	-	-	36	5	41	
	2,0%	2,4%	0,6%	1,8%	5,4%	2,2%	12,6%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%	2,0%	3,3%	
TOTALE	118	23	31	18	62	22	144	35	4	7	359	105	464	
	7,7%	6,1%	4,5%	9,5%	10,8%	10,7%	24,6%	30,4%	10,8%	22,6%	10,5%	11,5%	10,7%	

ASSUNZIONI	31.03.2019 (3 mesi)											TOTALE		
	Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente		Europa Occidentale		America		Asia Pacifico		Cina					
	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	totale	
< 30	5	1	3	-	2	-	6	-	-	-	16	1	17	
	9,8%	3,8%	5,9%	0,0%	3,5%	0,0%	6,5%	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%	1,0%	4,8%	
30-50	14	3	11	2	5	5	8	4	1	-	39	14	53	
	1,4%	1,2%	2,3%	1,8%	1,8%	4,9%	2,1%	6,9%	3,2%	0,0%	1,8%	2,5%	2,0%	
>50	4	-	-	2	2	-	-	-	-	-	6	2	8	
	0,8%	0,0%	0,0%	3,6%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	0,8%	0,6%	
TOTALE	23	4	14	4	9	5	14	4	1	-	61	17	78	
	1,5%	1,1%	2,0%	2,1%	1,6%	2,5%	2,4%	3,5%	2,8%	0,0%	1,8%	1,9%	1,8%	

ASSUNZIONI	31.03.2019 (15 mesi)											TOTALE		
	Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente		Europa Occidentale		America		Asia Pacifico		Cina					
	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	totale	
< 30	22	8	16	9	21	3	47	24	-	1	106	45	151	
	43,1%	30,8%	3,3%	50,0%	36,8%	50,0%	51,1%	53,3%	0,0%	25,0%	42,1%	45,5%	43,0%	
30-50	105	17	28	10	35	22	99	15	5	6	272	70	342	
	10,8%	6,6%	5,8%	8,8%	12,8%	21,4%	25,4%	25,9%	16,1%	23,1%	12,7%	12,5%	12,6%	
>50	14	2	1	3	15	2	12	-	-	-	42	7	49	
	2,7%	2,2%	0,7%	5,5%	6,3%	2,2%	12,6%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%	2,8%	3,9%	
TOTALE	141	27	45	22	71	27	158	39	5	7	420	122	542	
	9,2%	7,2%	6,6%	11,8%	12,5%	13,4%	27,4%	33,9%	13,9%	22,6%	12,3%	13,4%	12,6%	

Nell'analogo periodo di tempo - 31.03.2019 (15 mesi) - le cessazioni, in percentuale rispetto alla popolazione totale per ciascuna categoria, sono distribuite in modo omogeneo nelle diverse fasce d'età, con una leggera prevalenza in quella al di sotto dei 30 anni.

CESSAZIONI	31.12.2018											TOTALE		
	Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente		Europa Occidentale		America		Asia Pacifico		Cina					
	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	totale	
< 30	4	4	5	4	3	3	14	4	1	-	27	15	42	
	5,8%	12,5%	9,4%	18,2%	5,1%	33,3%	13,0%	8,5%	100,0%	0,0%	9,3%	13,2%	10,4%	
30-50	47	12	38	13	25	7	58	20	3	-	171	52	223	
	4,8%	4,6%	8,3%	11,8%	9,2%	6,8%	15,2%	35,7%	9,4%	0,0%	8,1%	9,4%	8,3%	
>50	29	-	23	-	21	7	15	1	-	-	88	8	96	
	5,9%	0,0%	13,5%	0,0%	8,7%	7,5%	15,8%	8,3%	0,0%	0,0%	8,8%	3,2%	7,7%	
TOTALE	80	16	66	17	49	17	87	25	4	-	286	75	361	
	5,2%	4,3%	9,6%	9,0%	8,6%	8,3%	14,9%	21,7%	10,8%	0,0%	8,4%	8,2%	8,3%	

CESSAZIONI	31.03.2019 (3 mesi)											TOTALE		
	Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente		Europa Occidentale		America		Asia Pacifico		Cina					
	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	totale	
< 30	1	-	2	-	-	2	3	3	-	-	6	5	11	
	2,0%	0,0%	3,9%	0,0%	0,0%	33,3%	3,3%	6,7%	0,0%	0,0%	2,4%	5,1%	3,1%	
30-50	14	3	7	5	5	4	12	2	1	-	39	14	53	
	1,4%	1,2%	1,5%	4,4%	1,8%	3,9%	3,1%	3,4%	3,2%	0,0%	1,8%	2,5%	2,0%	
>50	6	1	5	1	8	2	3	-	-	-	22	4	26	
	1,2%	1,1%	3,3%	1,8%	3,4%	2,2%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	1,6%	2,1%	
TOTALE	21	4	14	6	13	8	18	5	1	-	67	23	90	
	1,4%	1,1%	2,0%	3,2%	2,3%	4,0%	3,1%	4,3%	2,8%	0,0%	2,0%	2,5%	2,1%	

CESSAZIONI	31.03.2019 (15 mesi)										TOTALE		
	Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente		Europa Occidentale		America		Asia Pacifico		Cina				
	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	totale
< 30	5	4	7	4	3	5	17	7	1	-	33	20	53
	9,8%	15,4%	13,7%	22,2%	5,1%	55,6%	18,5%	15,6%	100,0%	0,0%	13,1%	20,2%	15,1%
30-50	61	15	45	18	30	11	70	22	4	-	210	66	276
	6,3%	5,8%	9,4%	15,8%	11,0%	10,7%	17,9%	37,9%	12,9%	0,0%	9,8%	11,8%	10,2%
>50	35	1	28	1	29	9	18	1	-	-	110	12	122
	6,8%	1,1%	18,4%	1,8%	12,0%	9,7%	18,9%	8,3%	0,0%	0,0%	11,0%	4,8%	9,7%
TOTALE	101	20	80	23	62	25	105	30	5	-	353	98	451
	6,6%	5,3%	11,7%	12,3%	10,9%	12,4%	18,2%	26,1%	13,9%	0,0%	10,4%	10,8%	10,5%

Equità retributiva

Hitachi Rail STS gestisce il rapporto di lavoro con i propri dipendenti nel rispetto delle norme di legge esistenti nei vari paesi in cui è presente. Effettua inoltre periodicamente la valutazione (pesatura) delle posizioni organizzative più rilevanti, avvalendosi del contributo di società specializzate nel settore e confronta le retribuzioni dei titolari, a parità di peso della posizione, con il mercato di riferimento. In caso di disallineamento con il mercato (e, ovviamente, di giudizio positivo sulla performance individuale) vengono effettuati interventi di adeguamento retributivo.

Dal 2013 Hitachi Rail STS ha esteso l'attività di pesatura anche a livelli più bassi dell'organizzazione utilizzando le risultanze del progetto *Global Job System* che ha coinvolto circa 3.000 risorse della popolazione aziendale. Ciò ha consentito di disporre di uno strumento utile a valutare a livello mondiale la coerenza tra responsabilità assegnate e remunerazioni, senza distinzione di paese, sesso, cultura ecc., in accordo con i valori della società che tutelano e promuovono l'equità tra le persone in tutte le sue declinazioni.

Categorie protette

Per quanto riguarda le politiche di inserimento lavorativo delle persone disabili è necessario ricordare che esse si innestano in una cornice programmatica definita a livello europeo dalle politiche di inclusione sociale. In Italia il tema dell'integrazione lavorativa dei cittadini con disabilità o appartenente a categorie protette è disciplinato dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, il cui primo risultato è stata l'affermazione del riconoscimento della dignità e del valore sociale della persona disabile attraverso un suo effettivo inserimento nel mercato del lavoro. Abbandonando il concetto di inserimento "obbligato", previsto dalla legge precedente (L. 482/1968), la legge 68/99 introduce il concetto chiave di collocamento "mirato", inteso all'art. 2 come "quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione".

L'adempimento delle disposizioni della Legge 68/99, prevede per le aziende l'obbligo ad inserire una percentuale predefinita dalla legge stessa, di personale appartenente alle categorie tutelate. In Italia, in particolare, la percentuale di disabili richiesta per legge, per Hitachi Rail STS SpA, è del 7%. Hitachi Rail STS ha stipulato convenzioni con i Centri per l'impiego per l'inserimento di categorie protette.

BENESSERE DEI DIPENDENTI: PEOPLE CARE

Il concetto di *People Care* per Hitachi Rail STS ha un'accezione molto ampia e si applica al concetto di benessere del lavoratore sia in quanto professionista e sia in quanto persona. Il concetto di base è legato alla strategia del *Total Reward*, che si basa su dimensioni tangibili e intangibili, in grado di migliorare la soddisfazione delle persone. *People* è, non a caso, uno dei 5 valori che l'azienda ha eretto ad emblema della propria identità: le persone al centro dell'organizzazione implicano l'attenzione dell'azienda a rendere lo spazio lavorativo un luogo dove si possano sviluppare esperienze, competenze, relazioni e motivazione in modo continuativo.

L'attenzione alle persone in Hitachi Rail STS si esplica innanzitutto nell'assicurare un ambiente di lavoro confortevole e motivante sostenendo attivamente, attraverso i processi aziendali in essere, la relazione tra manager e collaboratore e tra colleghi. Sono inoltre disponibili dei servizi differenti nei vari paesi, dedicati ai dipendenti sia full time sia part-time e talvolta estesi alle loro famiglie.

Flessibilità dell'orario di lavoro, costituzione di circoli ricreativi per i lavoratori, benefit come assicurazione sanitaria, *Family Open Day*, agevolazioni per lo studio dei dipendenti, welfare aziendale, celebrazioni degli *achievement* di progetto sono alcuni tra gli strumenti già implementati.

Uno dei punti su cui Hitachi Rail STS è maggiormente impegnata a livello mondiale è l'assistenza sanitaria integrativa ritenuta una delle misure a maggior gradimento da parte dei dipendenti. In tal senso l'azienda ha sviluppato dei piani di assistenza sanitaria in diversi Paesi (Australia, USA, Italia). In Italia a partire dal 2017 per disposizione del CCNL l'assistenza integrativa sanitaria è stata estesa a tutti i dipendenti mentre permane un'assistenza di livello superiore per *middle managers* e dirigenti.

In Australia è stato creato un *Health & Wellbeing Committee* che ha sostanzialmente migliorato la percezione dei lavoratori sul bilanciamento lavoro – vita familiare.

Inoltre, a causa della spiccata propensione al trasfertismo richiesta ai dipendenti di Hitachi Rail STS, sono state sottoscritte polizze assicurative per garantire al personale in missione e agli espatriati trattamenti sanitari confrontabili con il paese di origine in tutto il mondo.

I colleghi che devono viaggiare all'estero per motivi di lavoro hanno anche a disposizione lo strumento del *travel tracker* per essere costantemente informati su eventuali problematiche relative al viaggio e al paese di destinazione.

Ulteriori investimenti aziendali in *people care* quali le mense aziendali, le carte di credito *corporate*, voucher spendibili per il welfare dei dipendenti e circoli ricreativi, sono allineati alle aspettative dei dipendenti nei paesi di origine e pertanto possono variare da "region a region".

In Italia la sottoscrizione dell'accordo integrativo di secondo livello (vedi paragrafo "Dialogo con le parti sociali") ha notevolmente migliorato gli investimenti aziendali nel benessere dei propri dipendenti. In un'ottica di maggiore bilanciamento tra tempi di vita e tempi di lavoro, sono infatti state definite forme di flessibilità ancora più ampie ed è stato implementato lo *smart working* per l'intera popolazione aziendale. Per supportare maggiormente i nostri colleghi impegnati in missioni fuori sede, sono state rivisti e sensibilmente incrementati i trattamenti di trasferta, soprattutto verso i paesi esteri, utilizzando quale parametro di riferimento i valori forniti da rilevanti providers esterni. Per coinvolgere e motivare maggiormente i dipendenti al raggiungimento degli sfidanti obiettivi aziendali, sono stati rafforzati i valori di premio di risultato ed è stata data la possibilità di destinare una parte rilevante del suddetto premio all'acquisto di servizi di welfare sfruttando per questa via i benefici fiscali previsti dalla normativa vigente.

FORMAZIONE E SVILUPPO

L'approccio alla gestione della formazione e sviluppo delle risorse umane si basa sulla traduzione degli obiettivi strategici dell'azienda in percorsi di sviluppo e modalità gestionali ed operative coerenti con il modello di business di Hitachi Rail STS, attraverso la definizione di percorsi di sviluppo coerenti con i profili richiesti e lo sviluppo sia delle competenze *core* (necessarie a consentire il presidio delle attività lavorative) sia delle competenze manageriali volte a supportare la piena adesione del personale ai comportamenti valoriali distintivi di STS. L'investimento in formazione si sta sviluppando attraverso iniziative che attengono a quattro principali aree tematiche:

- formazione normativa;
- formazione linguistica;
- formazione manageriale;
- formazione tecnico specialistica.

Hitachi Rail STS propone, inoltre, iniziative formative specifiche per svariate popolazioni aziendali, garantendo percorsi funzionali agli sviluppi di carriera o all'accrescimento di competenze necessarie per il presidio delle responsabilità legate al ruolo.

Le ore di formazione erogate crescono in tutti i periodi considerati.

FORMAZIONE	31.12.17	31.03.18 (3 mesi)	31.03.18 (15 mesi)	31.12.18	31.03.19 (3 mesi)	31.03.19 (15 mesi)
Ore formazione uomini	76.426	16.010	92.436	91.092	15.121	106.213
Ore formazione donne	16.943	4.536	21.479	29.318	5.089	34.407
Totale ore di formazione	93.368	20.546	113.915	120.410	20.210	140.620

In particolare se si considerano i periodi di 15 mesi, le ore di formazione aumentano complessivamente del 23,4% (+14,9% per gli uomini e + 60,2% per le donne).

Sempre considerando i periodi dei 15 mesi le ore medie di formazione per dipendente (calcolate rapportando il totale delle ore di formazione erogate nel periodo considerato con il numero di dipendenti alla fine dello stesso), sono cresciute del 20,3%, crescita che ha interessato pressoché tutte le categorie e tutte le Region, uomini e donne.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PRO CAPITE PER GENERE E CATEGORIA PROFESSIONALE	31.12.18		31.03.19 (3 mesi)		31.03.19 (15 mesi)	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Executives (Dirigenti)	13,3	20,8	4,5	3,1	17,6	29,8
Middle Mgmt (Quadri)	30,1	33,4	6,1	5,5	36,4	38,4
White collars (Impiegati)	27,5	33,7	4,3	6,0	32,0	40,2
Blue collars (Operai)	17,5	14,4	3,1	1,5	20,4	15,3
Ore medie per dipendente	27,8		4,7		32,6	

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PRO CAPITE PER GENERE E CATEGORIA PROFESSIONALE	31.12.17		31.03.18 (3 mesi)		31.03.18 (15 mesi)	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Executives (Dirigenti)	11,6	3,3	4,1	7,2	15,6	10,5
Middle Mgmt (Quadri)	24,1	25,8	7,9	7,5	32,1	33,6
White collars (Impiegati)	23,3	19,6	4,8	5,1	28,2	24,6
Blue collars (Operai)	20,6	9,3	1,3	2,6	21,9	11,7
Ore medie per dipendente	22,1		4,9		27,1	

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PRO CAPITE PER GENERE E REGION	Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente		Europa Occidentale		America		Asia Pacifico		Cina		TOTALE	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
31.12.18	34,6	34,0	29,0	24,3	18,0	17,8	11,9	65,8	26,8	23,5	26,7	32,0
31.03.19 (3 mesi)	5,8	5,2	5,0	7,2	3,0	2,3	1,6	5,8	7,0	21,3	4,4	5,6
31.03.19 (15 mesi)	40,3	39,4	33,9	31,7	21,1	20,3	13,6	71,6	34,5	44,8	31,2	37,9
31.12.17	26,2	19,5	31,7	23,6	13,6	17,2	11,7	13,1	18,0	16,3	22,9	19,0
31.03.18 (3 mesi)	7,7	8,0	2,8	2,8	3,7	4,1	0,7	1,3	2,7	3,3	4,8	5,1
31.03.18 (15 mesi)	33,8	27,5	35,5	27,1	17,4	21,0	12,4	14,2	20,7	19,0	27,9	24,1

I dati confermano quindi il trend di complessiva crescita dell'investimento in formazione.

Hitachi Rail STS ha infatti aggiornato il proprio modello di gestione e sviluppo dei talenti aziendali al fine di fornire a questi profili ad elevato potenziale di sviluppo un percorso volto all'accrescimento di competenze chiave quali l'innovazione e la conoscenza delle attuali evoluzioni di business nonché dei nuovi trend tecnologici e di nuovi servizi richiesti dal mercato in continua evoluzione digitale.

Hitachi Rail STS segue inoltre il percorso dei propri dipendenti dalla fase di selezione sino al termine del rapporto di lavoro assicurando, attraverso processi strutturati, il rispetto delle normative, degli accordi aziendali e valorizzando la risorsa umana attraverso azioni di sviluppo.

Il processo di selezione prevede l'apertura di diversi canali finalizzati all'individuazione dei candidati migliori per la posizione aperta. Hitachi Rail STS offre la possibilità a coloro che intendono candidarsi per una posizione di applicare la propria candidatura attraverso il sito Internet. Inoltre, la società si avvale dei principali provider di ricerca e selezione del personale per individuare personale con competenze più elevate. Da ultimo Hitachi Rail STS ha aperto una pagina LinkedIn ed utilizza il profilo di recruiter per effettuare delle selezioni mirate. Sono stati stipulati anche accordi con le università per lo scouting dei neolaureati e sono oramai consolidati contatti con le principali business school per l'effettuazione di stage e tirocini formativi.

Ogni dipendente assunto in Hitachi Rail STS viene inserito nella struttura organizzativa della società, riceve il *job title* e una *induction* strutturata. Ogni anno la società lancia i processi di valutazione delle performance (*PDP-Performance Development Plan*), valutazione delle competenze (*Global Job System*) e *salary review*. Questi processi, lanciati in contemporanea in tutte le Region di Hitachi Rail STS, facilitano la crescita professionale del dipendente.

L'azienda prevede inoltre dei processi rivolti alle fasce più elevate della popolazione aziendali che vengono sottoposti al processo di valutazione 360 e ricevono sistemi di incentivazione variabile (cd. MBO) e/o altri benefits.

Nel 2017 hanno partecipato al programma 367 risorse in tutto il mondo Hitachi Rail STS, mentre nel 2018 sono state 318.

Negli ultimi due anni, in linea con i programmi di *empowerment*, anche il processo del PDP ha avuto un'ulteriore evoluzione, rendendo attori principali delle valutazioni non solo i capi funzionali ma soprattutto i *Project Manager* (PM) e i *Project Engineer* (PE).

Il sistema di valutazione delle prestazioni

La valutazione delle prestazioni è uno degli strumenti fondamentali per gestire lo sviluppo delle risorse umane. Hitachi Rail STS ha implementato un processo globale, strutturato e omogeneo a livello internazionale, il PDP (*Performance Development Plan*), lanciato per la prima volta nel 2010, che prevede l'assegnazione e la valutazione degli obiettivi di prestazione e sviluppo per tutte le persone operanti in Hitachi Rail STS. Il processo, gestito interamente online, diminuendo significativamente l'utilizzo della carta stampata, è strutturato in 3 fasi:

- fase 1 - *planning*: riguarda l'assegnazione formalizzata di obiettivi collegati ad indicatori di performance di business e/o individuali e ad indicatori di sviluppo professionale;
- fase 2 - *coaching*: è basata sul monitoraggio continuo della prestazione da parte del diretto responsabile e del mentor;
- fase 3 - *review*: è la fase di *assessment* finale, in cui si consolidano tutte le valutazioni relative al dipendente (autovalutazione, valutazione del manager diretto e di persone terze selezionate all'interno dell'organizzazione al fine di avere una visione più completa delle performance individuali).

La copertura della popolazione aziendale nel processo negli ultimi anni ha raggiunto più del 95% del totale. Tale risultato è di rilevante importanza, in quanto rappresenta una base concreta per definire in maniera più oggettiva e strutturata i percorsi di sviluppo e di *rewarding* di tutto il personale Hitachi Rail STS nel mondo. In particolare l'integrazione con il modello delle competenze (*Global Job System*) ha reso il PDP uno strumento di sviluppo ancora più completo, in quanto la valutazione delle competenze e delle *skill*, che viene effettuata contestualmente alla valutazione delle performance, permette di definire obiettivi e percorsi di crescita individuali realmente in linea con le aspettative del ruolo.

Nell'ambito del programma *Ansaldo Next*, ed in particolare delle attività del *workstream* PTE (*Project Team Empowerment*) è stata lanciata un'analisi dell'attuale processo di valutazione delle performance (PDP) che ha portato alla identificazione di alcune aree/azioni di miglioramento dello stesso, che saranno implementate nel corso del 2019.

DIALOGO CON LE PARTI SOCIALI

Il tipo di relazione di Hitachi Rail STS con i propri dipendenti favorisce un clima disteso, caratterizzato da una bassissima conflittualità sindacale. Tale contesto permette spesso la risoluzione di eventuali problematiche dei dipendenti tramite un rapporto diretto dipendente-azienda con un basso ricorso al rapporto mediato dalle organizzazioni sindacali, che comunque agiscono in un clima di complessiva collaborazione. Gli unici scioperi effettuati si riferiscono a problematiche di carattere politico/sindacale generali e comunque esterne all'azienda.

A livello di gruppo, Hitachi Rail STS ha stipulato accordi formali con i sindacati dei diversi Paesi coinvolti. All'interno delle aree Europa Centrale e Europa Occidentale, gli accordi riguardano, tra le altre cose, la definizione delle ore lavorative, dei salari e delle condizioni di salute e sicurezza del lavoro.

In Australia, le relazioni sindacali sono estremamente positive e ci si accinge a negoziare il prossimo contratto aziendale che avrà durata di 3 anni.

In Malesia dove, non esistendo accordi formali, i dipendenti sono tenuti a rispettare l'*Employment Act* 1955 (che determina le ore lavorative settimanali non superiori a 48) e gli specifici *Acts* emanati dal Governo in termini di salute e sicurezza.

In Italia il sistema di relazioni industriali di Hitachi Rail STS si basa su due livelli di partecipazione, in virtù della presenza di più sedi operative della società dislocate in diverse aree geografiche nazionali:

1. Osservatorio Strategico; 2. Coordinamento Nazionale.

Il 18 dicembre 2018, dopo un anno di trattative sindacali, è stato rinnovato in Italia l'accordo integrativo di secondo livello valido per il triennio 2019-2021. L'intesa è stata sottoscritta dalle rappresentanze sindacali dopo essere stata approvata a larghissima maggioranza in un referendum sottoposto ai dipendenti aziendali. L'accordo ha previsto dei miglioramenti in diversi istituti normati dalla contrattazione nazionale e ha introdotto per la prima volta in Italia modalità di lavoro agile e la possibilità di destinare a welfare aziendale una parte del premio di risultato.

In Francia, ogni mese, i delegati del personale hanno la possibilità di presentare al datore di lavoro questioni individuali o collettive legate all'applicazione della legge, dei regolamenti e dei contratti collettivi.

Il sistema di relazioni industriali di Hitachi Rail STS in Spagna si basa su:

1. linee strategiche; 2. coordinamento nazionale.

Il numero totale dei dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione, laddove tale modalità di conduzione delle relazioni industriali è applicabile, è esposto nella tabella seguente:

DIPENDENTI COPERTI DA ACCORDI COLLETTIVI al 31.03.2019	Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente		Europa Occidentale		Asia Pacifico	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Executives (Dirigenti)	54	6	11	-	-	-
Middle mgmt (Quadri)	316	53	49	7	-	-
White collars (Impiegati)	1.129	308	540	154	-	-
Blue collars (Operai)	38	6	61	20	10	-
TOTALE	1.537	373	661	181	10	-

La percentuale di dipendenti coperti da accordi collettivi nella Region Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente è del 100%, nella Region Europa Occidentale è del 97%. In Asia Pacifico il numero di dipendenti coperti con accordi collettivi è minimo grazie al continuo sforzo dell'azienda di investire per mantenere un clima interno di equità rispetto al mercato. Nelle Region America e Cina il contesto economico-sociale non prevede contratti di lavoro collettivi.

Stante tali considerazioni, complessivamente a livello di STS dipendenti coperti da accordi collettivi risultano essere il 64%.

Preavviso in caso di modifiche organizzative

L'adeguamento della struttura organizzativa e delle procedure operative che la supportano è un processo in costante e continua evoluzione, che risponde alla altrettanto costante e continua evoluzione dello scenario del mercato ove Hitachi Rail STS opera. In caso di cambiamenti organizzativi di particolare significatività sono previste specifiche iniziative di comunicazione rivolte ad ampie fasce di dipendenti per spiegare le motivazioni alla base dei cambiamenti.

Pur non avendo un obbligo relativo al numero di settimane di preavviso, l'azienda emette, mediamente ogni sei mesi, la carta organizzativa che specifica inclusione e inquadramento di ciascun dipendente.

Inoltre, in Italia il vigente CCNL prevede uno specifico incontro informativo nel quale vengono comunicate alle Organizzazioni Sindacali le decisioni che hanno un impatto rilevante sull'organizzazione del lavoro. Analogo procedimento è previsto in Francia, preceduto dall'invio obbligatorio al *work council* di un documento contenente le motivazioni alla base del cambiamento organizzativo, cui segue entro il termine massimo di quindici giorni un incontro con i rappresentanti del *work council*.

ASPETTI SOCIALI

Customer satisfaction, *Social innovation* e Gestione etica delle forniture, sono fra gli aspetti afferenti all'ambito sociale risultati maggiormente rilevanti in termini di capacità dell'azienda di accrescerne reputazione e vantaggio competitivo e in grado di influire sul giudizio e le scelte dei propri stakeholder.

Alla data di redazione del presente documento non risultano formalizzate specifiche politiche su tali temi, tuttavia l'azienda pratica alcune politiche che si traducono in consolidate prassi e procedure gestionali valide a livello di STS.

CUSTOMER SATISFACTION

Hitachi Rail STS mette la soddisfazione del cliente al centro della propria strategia: la capacità di comprendere le sue esigenze e aspettative e soddisfarle sono infatti il primo dei valori su cui si fonda la cultura dell'azienda. Ogni cliente, in genere, ha una controparte interna ad Hitachi Rail STS, uno specifico Project Manager per l'attuazione del suo contratto.

Questa controparte ha il compito di assicurare la soddisfazione del cliente e dare risposta adeguata alle problematiche che possono insorgere durante lo svolgimento della commessa.

L'organizzazione delle attività di *Bidding* e *Project Management* sono fondamentali al fine di realizzare un progetto nel rispetto dei requisiti di qualità dei prodotti e servizi offerti e con la capacità di fornirli nel rispetto di vincoli temporali ed economici. A tale proposito il Project Management ha l'obiettivo di garantire gli interessi degli Stakeholder di Hitachi Rail STS intesi sia come azionisti, interessati principalmente al risultato economico del business, sia come clienti, interessati a ricevere una risposta di elevata qualità, nel rispetto dei tempi prefissati e conformi alle esigenze di trasporto di una città o più in generale della comunità.

In quest'ultimo ambito l'evoluzione più significativa che ha caratterizzato le dinamiche di mercato degli ultimi anni ha portato al progressivo passaggio dalla fornitura di prodotti e tecnologie alla richiesta dei clienti di soluzioni di trasporto chiavi in mano che rispondano efficacemente alle esigenze espresse dalle istituzioni locali e nazionali. Questo nuovo tipo di offerta richiede una capacità di affiancare i clienti, considerati sempre meno acquirenti e sempre più partner, nella gestione di un progetto durante tutto il ciclo di vita.

Il processo di gestione del *customer satisfaction*

L'attività di *Customer Satisfaction* (di seguito anche CS) è seguita da un Team che comprende i responsabili di diverse funzioni: Safety, Health Environment, Quality & IT, *EMEA Business Unit*, *Americas & APAC Business Unit*, *Operation & Maintenance Business Unit* e *Technology*.

L'attività di *Customer Satisfaction* si compone di diverse fasi ed è realizzata attraverso diversi strumenti capaci di monitorare accuratamente il livello di soddisfazione dei clienti e lo stato di avanzamento dei progetti sino alla loro chiusura. Tra gli strumenti utilizzati si segnalano:

- ***Customer Satisfaction Monthly Meeting***: riunioni mensili, in videoconferenza, per discutere le attività di CS e prendere decisioni sulle azioni da mettere in atto.
- ***Customer Satisfaction Quarterly Reports***: relazioni trimestrali realizzate con il supporto dei responsabili delle *Business Units* su progetti considerati critici dal punto di vista della *Customer Satisfaction*. La rilevazione delle criticità (in termini di pianificazione, qualità e costi) e delle relative azioni di mitigazione, sono di responsabilità del *Project Manager*. Al Report è allegata anche un'analisi statistica sull'evoluzione di tali criticità.

- La **Customer Satisfaction Survey**: serie di interviste faccia a faccia con rappresentanti di alto livello di una selezione di clienti. Tale indagine viene realizzata attraverso un apposito questionario.

CUSTOMER SATISFACTION SURVEY	31.12.17	31.03.18 (3 mesi)	31.03.18 (15 mesi)	31.12.18	31.03.19 (3 mesi)	31.03.19 (15 mesi)
Numero di questionari di customer satisfaction completati	7	9	16	15	5	20

- La **Gestione dei reclami**, i Project Manager sono responsabili della registrazione dei reclami dei clienti, che trimestralmente sono inoltrati al coordinatore della *Customer Satisfaction*, fino a quando lo stesso reclamo non si è chiuso. Il Team di *Customer Satisfaction* verifica e registra tutte le informazioni e, due volte l'anno, predispone un'analisi globale. Tale analisi è utilizzata come base per il calcolo del KPI "reclami dei clienti".
- La **Customer Satisfaction dei Team di progetto**, per ogni progetto importante è valutata la soddisfazione del cliente con riferimento ai seguenti principali aspetti: costi, pianificazione, Qualità dei servizi e Qualità del prodotto. I responsabili regionali delle BU raccolgono dai Project Manager i risultati di tale indagine. Infine, il Team di CS verifica il risultato globale e la coerenza dello stesso con le aspettative.
- I **Customer Satisfaction Reports**: report realizzati, con cadenza semestrale, da parte del *Customer Satisfaction Process Owner*. Tali report riassumono le attività di CS del periodo (la CS dei Team di progetto, l'analisi dei reclami, i focus sui vari progetti) e sono inviati al Top Management della società. Tali relazioni sono inserite nella *Management Review*.

Controllo dei rischi operativi e delle opportunità di progetto

A mitigazione dei rischi e ad accrescimento delle opportunità legati alla qualità, ai tempi e ai costi del progetto, si evidenziano:

- adozione del processo di Project Risk Management, sia in fase di offerta sia in fase di esecuzione del progetto, volto alla minimizzazione delle conseguenze di eventi negativi e alla massimizzazione degli eventi positivi mediante un monitoraggio costante dei rischi, delle mitigazioni e delle opportunità;
- chiara assegnazione di responsabilità al Project Manager, al Controller di commessa e al team di progetto;
- riesame periodico del progetto e delle stime in fase di offerta;
- monitoraggio periodico e reporting dei progetti principali dalla funzione di Risk Management;
- riesame indipendente dei progetti principali effettuata dalla funzione di Risk Management.

SOCIAL INNOVATION

NUOVE TECNOLOGIE PER MIGLIORARE LE PERFORMANCE, L’AFFIDABILITÀ, LA SICUREZZA E L’IMPATTO AMBIENTALE DI PRODOTTI E SOLUZIONI.

Hitachi Rail STS presta da sempre una costante attenzione all'attività di Ricerca & Sviluppo, volta all'individuazione e realizzazione di soluzioni tecniche innovative e allo sviluppo di prodotti con elevati standard qualitativi, di sicurezza e di rispetto dell’ambiente.

Ogni giorno Hitachi Rail STS con la sua attività si pone come obiettivo il miglioramento della qualità della vita attraverso: la progettazione di sistemi di trasporto che consentono quotidianamente di muovere in maniera sicura milioni di persone e materiali nel pieno rispetto dell’ambiente e promuovendo l’efficienza energetica, la realizzazione di hardware sempre più compatti e a basso consumo energetico integrati in soluzioni sempre più avanzate e capaci di rispondere alle nuove frontiere dei bisogni della collettività, la ricerca di nuove tecnologie green e soprattutto cercando di razionalizzare i consumi evitando gli sprechi.

Oggi il team di Hitachi Rail STS, nell’ambito del gruppo Hitachi, può sviluppare ulteriormente il suo approccio innovativo, facendo anche leva sulle referenze nel campo dei *Big Data* e dell’*Internet of Things*: attraverso la combinazione di diverse tecnologie diventa possibile realizzare soluzioni integrate che portano a nuove prestazioni e servizi offerti.

In Hitachi Rail STS *Innovation* significa anche partecipare ai progetti di ricerca finanziati dalla Commissione Europea, dal Ministero dell’Istruzione dell’Università e della Ricerca, dal Ministero per lo Sviluppo Economico e dal Ministero dell’Ambiente.

Le spese per ricerca e sviluppo assegnate direttamente al conto economico, al netto dei contributi, sono riportate nella seguente tabella:

RICERCA E SVILUPPO	31.12.17	31.03.18 (3 mesi)	31.03.18 (15 mesi)	31.12.18	31.03.19 (3 mesi)	31.03.19 (15 mesi)
Spese assegnate in conto economico (M€)	41,3	11,1	52,4	43,9	10,5	54,4

Al 31.12.2018, rispetto all’anno precedente, sono cresciute del 6,3%. Considerando il dato cumulato al 31.03.19 (15 mesi) rispetto all’analogo del 31.03.18 la crescita si attesta al 3,8%.

Sicurezza e affidabilità di prodotti e soluzioni

Hitachi Rail STS attraverso l’attività di RAMS – *Reliability, Availability, Maintainability e Safety* – assicura che prodotti, applicazioni e sistemi, sviluppati e consegnati, siano: sicuri, in conformità alle normative nazionali ed internazionali applicabili ai sistemi ferroviari; affidabili, in conformità alle richieste dei clienti e ai propri standard di qualità.

Tale attività è realizzata su tutti i progetti di Hitachi Rail STS in cui è implicata la sicurezza e l’affidabilità, che rappresentano più del 90% del complesso delle attività dell’azienda.

Sicurezza e affidabilità sono ottenute attraverso l’analisi dei rischi, un processo strutturato, conforme alle normative di settore, che prende avvio dalla identificazione dei rischi basata sulle esperienze precedenti, sulla valutazione delle specifiche dei diversi stati del processo e su incontri appositi (*Hazard workshop*) nel corso dei quali le varie tematiche vengono discusse tra i maggiori esperti interni e del cliente. I possibili rischi sono poi inseriti all’interno di un registro (*Hazard log*) che viene costantemente aggiornato durante il ciclo di vita del progetto. Il registro contiene per ogni rischio mappato le relative misure di mitigazione, le attività di verifica della loro reale implementazione e la valutazione del rischio residuo. L’insieme dei rischi residui

viene valutato e accettato solo se inferiore a valori specificati dalle norme e dalle richieste del cliente.

Le principali normative per la sicurezza sono emanate dal CENELEC - *European Committee for Electrotechnical Standardization*. In particolare le normative di riferimento sono:

- CEI 50126 sulle RAMS in ambito ferroviario;
- CEI 50128 sulla sicurezza del software;
- CEI 50129 sulla sicurezza dei dispositivi elettronici;
- CEI 50159 sulla sicurezza delle comunicazioni in ambito ferroviario.

L'affidabilità delle soluzioni deriva anche dall'utilizzo di piattaforme ridondanti che forniscono configurazioni "tolleranti al guasto" ossia in grado di continuare a funzionare anche in presenza di guasti in alcune sezioni. Questo tipo di approccio è applicato con successo in tutto il mondo a impianti critici per l'utente (Linee ad Alta Velocità, Grandi Stazioni o nodi ferroviari, metropolitane automatiche).

Inoltre grazie ad appositi dispositivi per la diagnostica è possibile in molti casi pianificare una "manutenzione di tipo predittivo" sulla linea, ovvero monitorare lo stato di ogni sottosistema ed evidenziare quando uno di questi è a rischio guasto. In questo modo viene garantita una maggiore sostenibilità ambientale con conseguenti minori consumi di parti di ricambio e riduzione del rischio di interruzioni di esercizio della linea per guasti.

Rilevazione e valutazione delle non conformità e degli incidenti per migliorare la sicurezza

Ogni comportamento non conforme alle specifiche di sicurezza, in fase di sviluppo, di *testing* e ovviamente di esercizio, è accuratamente analizzato e registrato. In generale, nessun comportamento di questo tipo è tollerato e impone una revisione ed una modifica (hardware o software) dell'elemento che non risponde alle specifiche tecniche previste.

In generale Hitachi Rail STS effettua due tipi di raccolta dati per valutare l'affidabilità dei suoi prodotti: la raccolta di dati a livello di componenti (schede guaste), che viene svolta a partire dalle richieste di assistenza che arrivano al Service e la raccolta di dati a livello di sistema che incide sui parametri fondamentali di servizio (cadenzamento dei treni, corse perse, ritardi ecc.). Nel primo caso vengono effettuate delle analisi dei componenti a maggiore difettosità e si cercano soluzioni alternative che permettano migliori performance, nel secondo sono analizzate tutte le perturbazioni al servizio al fine di valutarne le cause.

GESTIONE ETICA DELLE FORNITURE

La crescente importanza degli aspetti sociali e ambientali relativi alla *Supply Chain* ha portato Hitachi Rail STS a formulare nuovi criteri di valutazione e monitoraggio dei propri fornitori e alla definizione di un piano di intervento finalizzato a contribuire al miglioramento della loro sostenibilità.

La selezione dei fornitori e il processo che porta all'acquisto di beni, merci e servizi avvengono secondo i principi del Codice Etico di comportamento e delle procedure di qualità interne e nel rispetto delle vigenti normative ambientali, di salute e sicurezza. Nei rapporti con i fornitori e appaltatori, così come per tutti coloro con cui intrattiene rapporti commerciali e finanziari di qualsiasi natura, Hitachi Rail STS esige un comportamento che si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza, rispetto della legge.

A tal fine la selezione di fornitori e appaltatori, avviene sulla base di criteri di valutazione oggettivi, trasparenti e documentabili, in conformità ai principi non solo del Codice Etico, ma di tutte le procedure previste dai protocolli specifici, utilizzando la forma scritta e nel rispetto della struttura gerarchica esistente.

Per aumentare l'integrazione e la migliore gestione del mondo dei fornitori lungo la Supply Chain è stata creata una nuova Unit denominata *Supply Chain Quality* che comprende tre enti: *Supplier Qualification & Monitoring*, *Quality control* e *Incoming Inspection*. Inoltre è stato ulteriormente esplicitato che la fase di qualifica è interdisciplinare e si basa sui pareri di più enti aziendali che vengono coinvolti nel processo sotto la guida di questo nuovo ente. Sono infatti coinvolti l'Ente tecnico, il *Procurement*, la Qualità e la funzione *Health Safety and Environmental* (HSE).

Insieme all'introduzione della nuova Unit e dell'ente specifico di *Supplier Qualification & Monitoring* è stata anche implementata una piattaforma informatica *cloud-based* delle qualifiche, uniformando e centralizzando globalmente la gestione del processo di qualifica e la documentazione dei fornitori in un unico database.

Questo rappresenta il primo *step* di un piano più ampio di digitalizzazione del processo globale di *procurement* di cui la qualifica ed il monitoraggio dei fornitori rappresentano una parte integrante e fondamentale per un processo moderno ed efficiente.

La digitalizzazione di questo processo ha portato al maggior grado di controllo oltre a permettere di sviluppare ulteriormente la metodologia di gestione dati in modo estremamente più ampio, in vista di ulteriori miglioramenti sul sistema di monitoraggio delle attività svolte dai fornitori qualificati.

È stato ulteriormente consolidato il questionario fornitori focalizzando sui seguenti aspetti HSE:

- applicazione di un sistema di gestione per la sicurezza secondo lo standard BS OHSAS 18001;
- applicazione di un sistema di gestione per l'ambiente secondo la norma UNI EN ISO 14001:2007;
- applicazione di procedure/programmi per la sostenibilità;
- applicazione di requisiti legislativi in merito ai regolamenti REACH/ROHS/RAEE;
- raccolta dei dati in merito agli infortuni, non conformità, formazione ed emergenze.

Il questionario viene inviato a tutti i nuovi fornitori in fase di qualifica.

Mappatura della Supply chain

Hitachi Rail STS effettua la mappatura della propria *Supply Chain* riguardante il rispetto di criteri ESG (*Environmental, Social and Governance*). Il modello standard degli Ordini di Acquisto infatti richiede, nelle condizioni generali di fornitura, il rispetto del Codice Etico e nelle fasi di qualifica dei nuovi fornitori Hitachi Rail STS raccoglie informazioni riguardanti il rispetto di standard di qualità, igiene, salute e sicurezza del lavoro e rispetto dell'ambiente attraverso la richiesta delle certificazioni ISO 9001, ISO 14001 e OHSAS 18001. Tali caratteristiche sono ritenute requisiti preferenziali e partecipano alla assegnazione del punteggio per la qualifica.

Dalla mappatura è risultato:

MAPPATURA FORNITORI	31.12.17	31.03.18 (3 mesi)	31.03.18 (15 mesi)	31.12.18	31.03.19 (3 mesi)	31.03.19 (15 mesi)
Numero fornitori in albo per merceologie dirette e indirette (alla data indicata)	16.146	16.351	16.351	16.998	17.171	17.171
Numero fornitori totali attivi (con ordine emesso nel periodo)	3.321	1.890	3.550	3.496	1.865	3.667
Numero di fornitori che rappresentano l'80% del valore del periodo	136	126	145	204	171	221
Nuovi fornitori qualificati (Classe A e B)	311	75	386	225	24	249
<i>di cui</i>						
<i>Fornitori certificati ISO 14001</i>	42	7	49	28	2	30
<i>Fornitori certificati OHSAS 18001</i>	37	6	43	23	3	26

La mappatura della base fornitori, facilitata dalla centralizzazione della gestione del processo a livello mondiale e la sua digitalizzazione, è un ulteriore passo di una politica di sostenibilità specifica della *Supply Chain*. Le principali linee programmatiche riviste ed ampliate rispetto a quanto definito nel 2017 sono:

- l'attività di audit verso i fornitori dei cantieri che verifichino anche le performance di sostenibilità; per i fornitori di materiali è prevista la verifica tecnica del prodotto;
- l'attività di miglioramento continuo della collaborazione tra Hitachi Rail STS e i fornitori per la progettazione dei prodotti, la gestione delle loro performance, la verifica programmatica del rispetto dei requisiti e standard di Hitachi Rail STS;
- l'attività di sensibilizzazione dei fornitori verso tematiche di sostenibilità;
- l'ampliamento delle attività di monitoring periodica ai fornitori critici e di categoria A.

Negli Stati Uniti, è comune che i clienti includano l'obbligo di assegnare una percentuale del contratto alle società DBE (*Disadvantage Business Enterprises* - Imprese svantaggiate) che sono regolate dai governi federali e da quello centrale. Ciascuna DBE deve essere certificata dalla specifica *Transit Authority*.

Per soddisfare i requisiti contrattuali, Hitachi Rail STS negli USA ha identificato e qualificato diverse aziende DBE con le quali è possibile effettuare transazioni per soddisfare la percentuale richiesta dagli obiettivi del contratto.

In genere, questo comprende la formazione dei dipendenti delle aziende DBE per eseguire il lavoro normalmente svolto dai dipendenti di Hitachi Rail STS, in conformità con gli standard di lavorazione e lavorazione.

RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Il rispetto dei diritti umani è una tematica ritenuta molto rilevante dall'azienda e dai propri stakeholder come si evidenzia dall'analisi di materialità.

Hitachi Rail STS, pur non avendo formalizzato il proprio impegno in una specifica policy, pratica delle politiche volte a garantire e promuovere i diritti umani in ogni contesto in cui opera, creando pari opportunità per le proprie persone e un trattamento equo per tutti – indipendentemente da razza, nazionalità, opinioni politiche, fede religiosa, sesso, età, appartenenza a minoranze, diversa abilità, orientamento sessuale, condizioni personali o sociali – e rispettando sempre la dignità di ciascun individuo e dei lavoratori.

Hitachi Rail STS non consente e non tollera l'instaurazione di rapporti di lavoro – anche per opera di collaboratori esterni, fornitori o partner commerciali – in violazione della normativa vigente in materia di lavoro minorile, femminile e degli immigrati e monitora con attenzione il rischio legato alla possibilità di impiego di lavoratori forzati. La società inoltre richiede anche ai suoi appaltatori e sub-appaltatori di garantire lo stesso atteggiamento di attenzione al fine di contribuire all'abolizione di tali pratiche illecite.

Per quanto attiene ai diritti umani legati al rapporto di lavoro Hitachi Rail STS offre pari opportunità, garantendo un trattamento equo sulla base delle competenze e delle capacità individuali ed assumendo le persone con regolare contratto di lavoro, principalmente a tempo indeterminato, in conformità alle leggi, ai contratti collettivi, agli accordi interni e alle normative vigenti. Assicura la libertà di associazione e si adopera affinché le relazioni industriali avvengano in un quadro relazionale sereno e amichevole, in cui i lavoratori possano esprimere le opinioni, direttamente o tramite i delegati del personale, alla Direzione Risorse Umane.

STRUMENTI E ATTIVITÀ PER IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Il principale strumento attraverso cui Hitachi Rail STS è impegnata a garantire il rispetto dei diritti umani è il **Codice Etico** al quale aderiscono i membri dei propri organi di governo e controllo, i propri dirigenti e dipendenti – anche delle società direttamente o indirettamente controllate appartenenti ad STS – e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali che comportino adempimenti dei quali la società può chiedere l'osservanza.

Nel periodo che va dal 1/1/2018 al 31/03/2019 è stata effettuata una specifica attività di formazione sugli aspetti inerenti al rispetto dei diritti umani e della conformità etica che ha coinvolto 4.218 persone per un totale di 3.747 ore. Anche nel 2017 erano stati erogati corsi di formazione analoghi (32 persone coinvolte per un totale di 224 ore).

ADESIONE AL GLOBAL COMPACT

Hitachi Rail STS aderisce anche al Global Compact, iniziativa volontaria lanciata dall'ONU, per promuovere la **cultura del rispetto dei diritti umani, del lavoro**, dell'ambiente e della lotta alla corruzione, declinata in 10 principi. La conferma dell'adesione ribadisce l'impegno dell'azienda a considerare il Global Compact e i suoi principi parte integrante della strategia e della propria cultura.



FONDAZIONE GLOBAL COMPACT NETWORK ITALIA

Hitachi Rail STS è socio fondatore promotore, insieme ad altre 17 organizzazioni, aziende private, università ed enti di ricerca, fondazioni non profit ed organizzazioni della società civile della Fondazione Global Compact Network Italia che ha lo scopo di contribuire allo sviluppo del "Patto Globale".

Privacy e protezione dei dati personali

Con riferimento a *Privacy e protezione dei dati personali*, nel corso del 2018 ed in conformità al nuovo Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (“GDPR”), Hitachi Rail STS ha avviato le necessarie attività di adeguamento richieste dai nuovi requisiti normativi, governando il modello di gestione dei dati personali a livello centrale e coordinando lo svolgimento delle attività nei singoli Paesi europei in cui opera.

In particolare, in data 9 maggio 2018, la società, in qualità di titolare del trattamento, ha provveduto alla nomina di: (i) un apposito Comitato per la Protezione dei Dati (*Data Protection Committee*) nonché (ii) del responsabile della protezione dati (*Data Protection Officer* ovvero DPO).

Inoltre, la società ha provveduto all’aggiornamento del proprio registro dei trattamenti nonché all’implementazione delle procedure finalizzate all’elaborazione del *Data Protection Impact Assessment* (DPIA) ed alla gestione dei *Data Breach*.

Si segnala che, ad oggi, non ci sono stati reclami documentati relativi a violazioni della privacy e/o a perdita dei dati di cui Hitachi Rail STS è la titolare.

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Hitachi Rail STS promuove, a tutti i suoi livelli e nell’ambito della propria attività, la lotta alla corruzione, in tutte le sue differenti declinazioni, sia essa di natura attiva o passiva, diretta o indiretta, coinvolgente soggetti riconducibili al settore pubblico ovvero privato.

In tale contesto, Hitachi Rail STS ha adottato un approccio di “tolleranza zero”, che si declina nella non tolleranza, da parte della società, di alcun tipo di corruzione, in qualsivoglia forma, modo ovvero giurisdizione essa si manifesti, includendo in tale ambito le eventuali condotte potenzialmente ammesse, tollerate o non perseguite nei Paesi in cui STS opera.

Hitachi Rail STS ha un sistema di gestione del rischio di corruzione composto da differenti strumenti di controllo per il contrasto e la prevenzione di eventi di natura corruttiva, i quali costituiscono nel loro complesso il sistema di politiche praticate da Hitachi Rail STS nella lotta contro la corruzione. Tra tali strumenti, assumono particolare rilevanza:

- il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 adottato da Hitachi Rail STS SpA;
- il corpo procedurale aziendale;
- le attività di *due diligence* condotte sulle terze parti con le quali Hitachi Rail STS intrattiene rapporti;
- la Policy Anti-Corruzione;
- il Codice Etico.

Le principali aree a rischio, sia diretto sia di supporto alla commissione dei reati di corruzione, assoggettate agli adempimenti del Modello, sono principalmente: l’area commerciale, l’area relativa alla gestione delle commesse, gli acquisti, i cantieri, l’amministrazione, la finanza ed il controllo, l’area delle Risorse Umane e quella relativa e ai finanziamenti agevolati.

Quale strumento a presidio e mitigazione del rischio di corruzione, il Codice Etico di STS contiene principi e regole di comportamento il cui rispetto consente ad Hitachi Rail STS ed alle

società di STS di prevenire la commissione di determinate irregolarità od illeciti – ivi inclusi quelli di natura corruttiva – previsti dalle normative dei vari Paesi nei quali Hitachi Rail STS opera, da parte di esponenti aziendali. In particolare, per il tramite del Codice Etico, la società favorisce ed applica una cultura aziendale ispirata alla responsabilità, alla correttezza e all'integrità nello svolgimento delle attività quotidiane, prestando la massima attenzione alla condotta professionale dei destinatari.

Al summenzionato Codice Etico, va ad integrarsi, quale strumento di controllo a presidio anche del rischio di corruzione, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 approvato dal Consiglio di Amministrazione di Hitachi Rail STS, il quale contiene specifici principi di comportamento e principi di controllo volti alla prevenzione e alla mitigazione del rischio di commissione dei reati di natura corruttiva previsti dall'Ordinamento italiano e specificatamente richiamati dagli artt. 25 e 25-ter del D.lgs. 231/2001.

Al fine di assicurare la completa conoscenza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 da parte di tutti i dipendenti, gli stessi ricevono una nota informativa in occasione dei successivi aggiornamenti dello stesso documento. Inoltre recentemente è stata svolta una ulteriore campagna di formazione, in modalità on-line, che ha interessato quasi tutti i dipendenti di Hitachi Rail STS SpA. I dipendenti, operanti nelle aree a rischio reato ovvero i dirigenti ed i quadri della società, sottoscrivono periodiche dichiarazioni per attestare il rispetto del Modello stesso e, ove applicabile, per descrivere i rapporti più significativi instaurati con i clienti ed i rappresentanti della pubblica amministrazione.

La prevenzione e il contrasto ai fenomeni di natura corruttiva sono garantiti anche dalla presenza di un articolato e organico corpo procedurale aziendale, applicabile in accordo alle specifiche normative nazionali relative alle singole società del, nel quale viene regolamentato lo svolgimento delle operazioni e delle transazioni aziendali in modo tale da garantire l'identificazione dei soggetti responsabili del processo decisionale e autorizzativo, garantendone inoltre la tracciabilità, in modo da poter ricostruire, fra le altre, le motivazioni delle decisioni prese e i soggetti responsabili. Fra i processi disciplinati nel corpo procedurale aziendale, sono puntualmente disciplinati e definiti anche quelli che, per la loro natura ovvero per la tipologia di soggetti coinvolti, eventualmente anche esterni, risultano potenzialmente sensibili al rischio di corruzione.

Al fine di mitigare, fra gli altri, anche il rischio di corruzione, Hitachi Rail STS ha definito, quale strumento di contrasto a tale fenomeno, un processo di valutazione delle differenti tipologie di terze parti con le quali la stessa instaura rapporti commerciali, sia nell'ambito delle attività di business, sia ai fini dell'ordinaria operatività aziendale. Tale processo prevede, in ragione dei molteplici profili di rischio associabili alle terze parti di volta in volta coinvolte, differenti strumenti di valutazione, volti a verificare, fra le altre, l'eventuale sussistenza di potenziali indici di un elevato rischio di corruzione.

Sempre al fine di dotarsi di efficaci strumenti di prevenzione rispetto al verificarsi di potenziali eventi di natura corruttiva, Hitachi Rail STS ha avviato – a livello di STS – un'attività volta ad analizzare il proprio sistema di gestione del rischio di corruzione e a individuare eventuali ambiti di rafforzamento dello stesso. Tale attività, anche in ossequio alla vocazione internazionale caratterizzante il business della società, è stata svolta tenendo in considerazione le *Best Practices* in materia e le principali *Guidelines/Convenzioni* internazionali aventi a oggetto la tematica afferente alla prevenzione e al contrasto della corruzione. Tale attività, anche al fine di garantire la coerenza e l'organicità dei sistemi di gestione del rischio adottati dalla società, è stata svolta anche in un'ottica integrata e in pieno coordinamento con gli strumenti definiti a presidio del rischio ex D.lgs. 231/2001.

Le iniziative di rafforzamento individuate a esito della suddetta attività di analisi, andranno ad affinare ulteriormente l'attuale sistema aziendale di gestione del rischio di corruzione, in

un'ottica di accrescimento dell'efficacia degli strumenti di mitigazione rispetto al contrasto e alla prevenzione dei fenomeni di natura corruttiva anche di natura internazionale.

A tal riguardo, Hitachi Rail STS ha definito una Policy Anti-Corruzione a livello di STS, al fine di determinare i principi di riferimento, definire i ruoli e le responsabilità nonché individuare i principali interventi necessari per un'efficace gestione del rischio di corruzione all'interno di STS. Tale Policy Anti-Corruzione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 31 Luglio 2018.

In coerenza con i principi menzionati nella suddetta policy, sono stati aggiornati sia il Codice Etico di Hitachi Rail STS che il Codice Etico adottato da ciascuna società di STS.

La Policy Anti-Corruzione ha inoltre previsto un programma di *training* in materia di Anti-Corruzione diretto a tutti i dipendenti delle società di STS al fine di promuoverne la diffusione e la conoscenza.

Al fine di rafforzare gli strumenti di monitoraggio e i meccanismi di controllo a presidio del rischio di corruzione, e come previsto dalla policy, un sistema di reporting trimestrale è in fase di implementazione. Tale attività di reporting ha ad oggetto un approfondimento sulle aree di rischio corruzione a livello di STS. Inoltre, una relazione annuale indirizzata al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Comitato Controllo e Rischi di Hitachi Rail STS SpA, in merito all'efficacia, all'adeguatezza e allo stato di implementazione della *Anti-Corruption Policy*.

Si evidenzia infine che, nel corso del 2018, non sono stati rilevati casi di corruzione relativamente a Hitachi Rail STS SpA o altre società del STS. Sono pervenute all'Organismo di Controllo del Codice Etico due segnalazioni riguardanti presunte violazioni per casi di corruzione: per una sono state effettuate le necessarie verifiche e non sono emersi elementi che possano costituire violazione del Codice, l'altra è in corso di verifica.

APPENDICE

GRI CONTENT INDEX

GRI STANDARDS	Disclosures	Cross-reference	Omission Reason Explanation
General Disclosure			
GRI 102-1	Name of the Organization	p.1	
GRI 102-2	Activities, brands, products and services	pp.6-10	
GRI 102-4	Location of operations	pp.19-20	
GRI 102-8	Information on employees and other workers	pp.37-42	
GRI 102-15	Key impacts, risks, and opportunities	pp.13-16; 23-24; 35; 52-53; 57; 58-60	
GRI 102-43	Approach to stakeholder engagement	pp.17-18; 48-50; 51-52	
GRI 102-47	List of material topics	pp.4; 12-13	
GRI 102-55	GRI content index	pp.61-62	
Management Approach			
GRI 103-2	The management approach and its components	pp.19-21; 23-26; 28; 31-32; 33; 34-35; 35-36; 44; 45; 46; 48-50; 51-52; 53-54; 55-56; 57; 58-60	
Anti-corruption			
GRI 205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	pp.59-60	
Energy			
GRI 302-1	Energy consumption within the organization	pp.29-30	
GRI 302-3	Energy intensity	pp.30-31	
GRI 302-4	Reduction of energy consumption	pp.28-31	
Water			
GRI 303-1	Water withdrawal by source	p.32	
Emissions			
GRI 305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	p.27	
GRI 305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	p.27	
GRI 305-4	GHG emissions intensity	pp.27-28	
Effluents and waste			
GRI 306-2	Waste by type and disposal method	p.33	
Supplier Environmental Assessment			
GRI 308-1	New suppliers that were screened using environmental criteria	pp.55-56	
Employment			
GRI 401-1	New employee hires and employee turnover	pp.42-44	
GRI 401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	p.45	
Labor management relations			
GRI 402-1	Minimum notice periods regarding operational changes	p.50	
Occupational Health and Safety			
GRI 403-2	Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities	p.22	<i>Non sono attualmente raccolti e disponibili i dati relativi a: - suddivisione per genere e area geografica degli indici infortunistici - tasso di assenteismo - frequenza di malattie occupazionali</i>

Training and Education			
GRI 404-1	Average hours of training per year per employee	pp.46-47	
GRI 404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	pp.46-48	
Diversity and equal opportunity			
GRI 405-1	Diversity of governance bodies and employees	pp.35-42; 44	
Human Rights Assessment			
GRI 412-2	Employee training on human rights policies or procedures	pp.57-58	
Customer Health and Safety			
GRI 416-1	Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	pp.53-54	