

Tutti i dipendenti S.p.A.,  
Resp. Società Siemens in Italia,  
Intranet Aziendale  
Internet Aziendale

Milano, 10 settembre 2024

## INFORMATION

### Oggetto: Politica per la Parità di Genere

Siemens si impegna a definire, attuare e monitorare misure per garantire la Parità di Genere all'interno dell'ambiente lavorativo. L'azienda mira a valorizzare le diversità nei ruoli all'interno dell'organizzazione e a mantenere processi che promuovano l'empowerment femminile nelle attività di business.

A tal proposito, Siemens si impegna a:

- creare un ambiente che celebri l'unicità di ogni persona e riconosca e valorizzi il contributo di ciascun membro del team;
- assicurare che tutti siano trattati con dignità e rispetto, non tollerando alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie (incluse quelle sessuali) o maltrattamenti sul posto di lavoro o in situazioni lavorative;
- incoraggiare chiunque si senta vittima di intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti a esporre le proprie preoccupazioni, garantendo protezione da ogni forma di ritorsione;
- esaminare regolarmente tutte le pratiche e procedure di assunzione e sviluppo per garantire che l'equità sia sempre mantenuta.

La presente Politica recepisce e richiama i principi globali descritti all'interno della [DEI Policy](#).

Siemens definisce gli obiettivi per la Parità di Genere nel Piano Strategico, sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022:

### Cultura e strategia

Miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della gender diversity.

### Governance

Definizione e attuazione di un modello di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

### Processi HR

Attuazione di processi in ambito P&O relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

### Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda

Capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

### **Equità remunerativa per genere**

Capacità dell'organizzazione di assicurare che le retribuzioni siano equamente distribuite per ruolo e mansione tra uomini e donne in una logica di total reward comprendente, quindi, anche compensi non monetari.

### **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**

Attuazione di politiche a sostegno della genitorialità e di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di genitori con figli in età prescolare.

Al fine di garantire l'attuazione delle azioni necessarie al perseguimento degli obiettivi di miglioramento continuo stabiliti e, ancor prima, per assicurare l'efficace implementazione della politica per la Parità di Genere, l'Alta Direzione ha nominato un responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, nonché istituito un Comitato Guida.

La Politica per la Parità di Genere sarà monitorata e revisionata su cadenza regolare per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro.

F.to

F. Masoero  
Lead Country CEO

R. Arglebe  
Lead Country CFO

Nektaria Eirini Karamani  
RC-IT P&O – P&O Country Head

Massimo Tresoldi  
RC-IT QM – IMS Coordinator

Maria Letizia Mascheroni  
RC-IT P&O TA –  
Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere

Roberta Bertolotti  
RC-IT CM – General Communications Head

Fosca Camatta  
LC CO RC-IT – Compliance Officer