POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Agenda 2030 — Obiettivi di Sviluppo Sostenibile a cui il documento concorre: 

Impegno in favore dell'inclusione, della parità di genere e della valorizzazione delle persone

1. Vision e obiettivi strategici

Komatsu Italia Manufacturing S.p.A. (di seguito "KIM" o "la Società") crede fermamente nei valori dell'inclusione, della parità di genere, del rispetto della persona e della non discriminazione, quali fondamenti della propria cultura organizzativa e leve di una crescita sostenibile. Diversity & inclusion costituiscono KPI fondamentali nella strategia di crescita della Società.

In coerenza con la missione del Gruppo Komatsu — creare valore attraverso la produzione e l'innovazione tecnologica per promuovere un futuro sostenibile in cui le persone, le aziende e il pianeta prosperino insieme — KIM fa propri i valori del Komatsu Way: Ambizione, Perseveranza, Collaborazione e Autenticità. In particolare, la Società riconosce nella Collaborazione — fondata su inclusione, rispetto e diversità — e nell'Autenticità — sincerità, integrità e trasparenza — i principi ispiratori della presente Politica.

Coerentemente con il Komatsu Way e con il Codice di Condotta del Gruppo, KIM promuove il rispetto reciproco, la sicurezza psicologica, il riconoscimento dei pregiudizi inconsci e un ascolto empatico, quali condizioni di un ambiente di lavoro confortevole per tutte le persone, in cui ognuna e ognuno possa esprimere le proprie opinioni e contribuire pienamente. La Società afferma il rispetto dei diritti umani, la pari opportunità d'impiego, il divieto di ogni discriminazione e di ogni molestia, l'equilibrio tra vita professionale e privata e la tutela della salute fisica e mentale, valorizzando lo sviluppo delle persone quale via per creare valore.

Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne rientrano tra gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU (Obiettivo 5), che KIM si impegna a perseguire nel contesto in cui opera. Attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGePG) conforme alla UNI/PdR 125:2022 e coerente con le linee guida ISO 30415:2021, KIM formalizza il proprio modello culturale ed organizzativo per conseguire gli obiettivi di parità, rafforzando la relazione di fiducia con i propri stakeholder.

La Direzione si impegna a misurare periodicamente gli indicatori di performance (KPI) relativi a ciascuno dei sei pilastri della UNI/PdR 125:2022 — cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita ed inclusione, equità remunerativa, genitorialità e conciliazione vita-lavoro — e a comunicare internamente gli esiti del riesame, assicurando il raggiungimento della soglia minima di punteggio prevista dalla norma.

2. Aree di focalizzazione

Nel percorso che assicura il raggiungimento degli obiettivi di parità di genere, KIM focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree:

AREA	IMPEGNO DI KIM
CULTURA E STRATEGIA	Definizione di un piano strategico per l'inclusione, di politiche di equità e di azioni di comunicazione e sensibilizzazione, in coerenza con i valori del Komatsu Way.
GOVERNANCE	Nomina di un Comitato Guida per la Parità di Genere, assegnazione di un budget dedicato, definizione di obiettivi e strategie con il coinvolgimento degli stakeholder.

PROCESSI HR	Gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e della valorizzazione delle persone (Sviluppo del personale).
OPPORTUNITÀ DI CRESCITA	Valorizzazione delle opportunità di crescita e sviluppo connesse al modello di parità, con definizione di benchmark per il settore di appartenenza.
EQUITÀ REMUNERATIVA	Analisi e raggiungimento di condizioni di equità remunerativa, mitigazione del gender pay gap anche su premialità, benefit ed elementi variabili.
GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE	Definizione di politiche a supporto della genitorialità e del rientro post maternità/paternità, potenziamento delle iniziative di work-life balance.

Con riferimento a tali aree, KIM monitora gli indicatori di performance in rapporto al genere e pone in essere azioni volte ad assicurare la parità, con l'obiettivo di garantire centralità e tutela alla vita lavorativa della donna nell'organizzazione. La Società ha stabilito politiche specifiche cui ha associato obiettivi di parità predeterminati e misurabili, sui quali è articolato il Piano Strategico per la Parità di Genere.

KIM ha istituito un Comitato Guida per la Parità di Genere, con il compito di curare l'attuazione delle iniziative di tutela dei diritti e di contrasto delle discriminazioni di genere. Nell'ambito del sistema di gestione è altresì nominato un Responsabile della Parità di Genere (RPG), figura di riferimento per il coordinamento, il monitoraggio e il reporting degli obiettivi di parità ai sensi del punto 4.4 della UNI/PdR 125:2022.

3. Principi e politiche per la parità di genere

3.1 Non discriminazione nella selezione e assunzione

- Le attività di selezione e recruitment avvengono in maniera neutrale rispetto al genere e alla situazione o alle responsabilità familiari, secondo criteri di professionalità, competenza e specializzazione.
- La selezione persegue il bilanciamento tra presenza femminile e maschile nell'organico.
- I ruoli di riporto al vertice e con delega al budget sono distribuiti in maniera equilibrata tra donne e uomini.
- La retribuzione prevista in fase di assunzione è riferita a mansioni e responsabilità e non è influenzata dal genere.
- Si adottano linguaggio inclusivo negli annunci e nelle comunicazioni e cautele contro i pregiudizi inconsci nelle valutazioni.

3.2 Parità di genere nella progressione di carriera

- L'attribuzione di ruoli e mansioni considera un bilanciamento di leadership di genere.
- I percorsi di carriera sono progettati e presentati indipendentemente dal genere e accessibili in modo trasparente a tutte le persone.
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale.

3.3 Equità salariale e trasparenza retributiva

- KIM assicura l'equità salariale contrastando il gender pay gap e considerando simmetricamente i costi di remunerazione delle persone di genere diverso.
- La retribuzione è determinata in relazione a ruolo, responsabilità, traguardi ed obiettivi raggiunti (MBO).
- I criteri di retribuzione, premialità e benefit sono documentati e accessibili al personale.
- La Società misura e monitora i KPI retributivi previsti dalla UNI/PdR 125:2022 — gender pay gap disaggregato per inquadramento e categoria, differenziale sulle componenti variabili e sui benefit, gap nelle progressioni economiche — in coerenza con la Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva.

3.4 Genitorialità e caregiving

- KIM supporta maternità e paternità con attività volte a soddisfare le esigenze di chi deve bilanciare l'impegno lavorativo con le nuove esigenze familiari.
- Maternità e paternità sono sostenute da programmi di informazione, formazione e reinserimento; la maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita.
- Il congedo di paternità è promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge (D.Lgs. 105/2022).
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di orientamento e di ridefinizione del ruolo.

3.5 Politiche di work-life balance

- Le misure di work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere, compatibilmente con ruoli e mansioni assegnati.
- La Società adotta il part-time per i ruoli ove possibile, la flessibilità degli orari e lo smart working, nel rispetto del diritto alla disconnessione.
- È garantito il collegamento telematico con il personale che opera dall'esterno.

3.6 Prevenzione di abusi e molestie

- KIM ripudia ogni forma di abuso o molestia ed esercita un'attività di prevenzione e contrasto del fenomeno con approccio a tolleranza zero, coerentemente con la Convenzione ILO n. 190.
- La Società individua i rischi e pianifica ed attua le relative azioni di prevenzione e contrasto.
- È riconosciuta la possibilità di segnalare fatti e circostanze inerenti ad abusi o molestie, con tutela della persona segnalante anche da eventuali ritorsioni.

4. Segnalazioni

È possibile inviare segnalazioni, anche anonime, al Comitato Guida per la Parità di Genere all'indirizzo e-mail paritagenere@komatsu.eu, ovvero tramite i canali di whistleblowing della Società ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (recepimento della Direttiva UE 2019/1937), che restano quelli già attivi: segnalazione scritta in busta chiusa a mezzo raccomandata e recapiti telefonici dei componenti del Gestore delle Segnalazioni. I riferimenti puntuali sono resi noti al personale al momento della pubblicazione della presente Politica.

5. Impegno della Direzione

La Direzione Generale di KIM assume la presente Politica quale impegno vincolante, ne assicura la diffusione a tutto il personale e agli stakeholder, mette a disposizione le risorse necessarie e ne verifica periodicamente l'attuazione e l'aggiornamento nell'ambito del riesame del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Este (PD), 15.10.2026

La Direzione Generale
Amministratore Delegato
David Bazzi

Documento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere · PL-00-001-V · Rev. 00 del 15.10.2026 · Elaborazione: RPG · Verifica ed approvazione: Direzione Generale.

Riferimento ISO 30415:2021 — il presente documento concorre all'attuazione della UNI ISO 30415:2021 «Gestione delle risorse umane — Diversità e inclusione»; la correlazione con i punti della norma è riportata nell'allegato MN-00-001-B.