


	<i>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE</i>	<b>POL-HUCAM-03</b>
		Rev. 0 – ed. 26/03/2026
		Pag. 1/3

# POLITICA PER RINA S.P.A. E LE SOCIETÀ CONTROLLATE DI DIRITTO ITALIANO

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Revision	Date	Drafted	Checked	Approved
0	26/03/2026	CFP	PSL	CL014

	<b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE</b>	<b>POL-HUCAM-03</b>
		<b>Rev. 0 – ed. 26/03/2026</b>
		<b>Pag. 2/3</b>

All'interno della presente Policy, ogni riferimento a RINA indica RINA S.p.A. e le sue società controllate di diritto italiano. La Politica per la Parità di Genere è definita in coerenza con la Politica DEI&B del Gruppo RINA e con i principi della UNI/PdR 125:2022, integrandosi negli impegni assunti dal Gruppo in materia di diversità, equità e inclusione.

RINA riconosce il valore delle persone e ne promuove la crescita, considerandola un pilastro fondamentale per lo sviluppo sostenibile, il benessere individuale e il conseguimento di performance eccellenti, fondate sul merito e sull'inclusione.

La Direzione assume formalmente l'impegno per una Politica per la Parità di Genere, definendone gli indirizzi e garantendo il necessario supporto organizzativo, anche attraverso il coinvolgimento della funzione Global Diversity, Equity, Inclusion & Belonging (GPDEI).

### **Principi e impegni**

Il Gruppo RINA ha adottato un "Codice Etico", convinto della necessità di identificare i valori che devono guidare il modus operandi delle sue società e di assolvere alle proprie responsabilità, proponendosi come modello di riferimento per tutti coloro che operano o entrano in contatto con esse.

A completamento di questo impegno, e in coerenza con quanto esplicitato nel "DEI&B Strategic Plan 2030", è stato redatto un Piano Strategico per la Parità di Genere (Piano Strategico 2025-2028 - Focus su UNI/PdR 125:2022), volto a misurare, rendicontare e valutare i dati relativi al genere, con l'obiettivo di colmare eventuali gap e incorporare il paradigma della parità di genere nel DNA aziendale, garantendo un cambiamento sostenibile e duraturo. Questo impegno si traduce in azioni concrete per:

- creare un ecosistema aziendale imparziale, inclusivo e socialmente responsabile fin dalla fase di selezione e per tutta la permanenza delle persone in azienda,
- garantire pari opportunità di crescita e sviluppo professionale e personale;
- assicurare equità retributiva a tutti i livelli;
- attuare misure di tutela per la genitorialità condivisa e la conciliazione vita-lavoro;
- eliminare ogni forma di discriminazione o abuso, promuovendo il principio di "tolleranza zero".

I principi e gli impegni qui descritti rappresentano il quadro di riferimento per la definizione degli obiettivi di parità di genere e delle azioni previste nel Piano Strategico per la Parità di Genere.

### **Governance, monitoraggio e formazione**

La governance della parità di genere è garantita dalla Direzione attraverso un presidio dedicato di indirizzo e monitoraggio, affidato al Comitato Guida per la Parità di Genere. Il Comitato è inoltre responsabile di:

- Monitorare l'attuazione della presente Politica e garantire l'implementazione efficace e continua della Politica di Diversità, Equità e Inclusione del Gruppo RINA e dei relativi piani;
- Promuovere una cultura della diversità a tutti i livelli dell'organizzazione, attraverso iniziative di sensibilizzazione in linea con il piano strategico del Gruppo;



	<b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE</b>	<b>POL-HUCAM-03</b>
		<b>Rev. 0 – ed. 26/03/2026</b>
		<b>Pag. 3/3</b>

- Monitorare i KPI del “Global DEI&B Strategic Plan 2030” e del “Piano Strategico 2025-2028 - Focus su UNI/PdR 125:2022 – RINA Group”, valutandone l’efficacia e attivando azioni correttive e di miglioramento, in coerenza con le aree di valutazione della UNI/PdR 125:2022: governance, HR, opportunità di crescita, equità retributiva, genitorialità e work-life balance, prevenzione di abusi e discriminazioni.

RINA promuove attività di formazione e sensibilizzazione continua in materia di parità di genere, prevenzione di stereotipi e cultura inclusiva, con particolare attenzione ai ruoli manageriali e ai processi decisionali.

La Direzione e il Comitato Guida si impegnano a garantire il miglioramento continuo delle proprie performance in materia di parità di genere, adottando azioni correttive qualora emergano scostamenti dai target stabiliti.

### **Relazioni con fornitori e stakeholder**

RINA promuove nei rapporti con i fornitori e con gli stakeholder rilevanti, una cultura basata sui principi di inclusione, pari opportunità ed empowerment femminile, oltre che sul contrasto a ogni forma di intimidazione, minaccia o molestia.

Tali principi sono integrati nelle relazioni con i fornitori attraverso il Codice di Condotta Fornitori e, più in generale, orientano i rapporti con tutti gli stakeholder esterni in coerenza con il Codice Etico del Gruppo RINA, la presente politica e la Politica Diversità, Equità, Inclusione e Appartenenza.

### **Segnalazioni e tutela**

RINA monitora l’attuazione delle proprie politiche e codici aziendali e promuove l’uso del canale di segnalazione (<https://whistleblowing.rina.org>). Le segnalazioni possono essere inviate anche in forma anonima e sono gestite con la massima riservatezza. RINA tutela da qualsiasi intimidazione o ritorsione chi segnala in buona fede e non divulga l’identità del segnalante senza il suo consenso. RINA si impegna, anche grazie al supporto del Comitato Guida, a garantire un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o abuso, instaurando rapporti basati su correttezza, uguaglianza, attenzione e rispetto della dignità della persona.

### **Conclusioni**

La Politica per la Parità di Genere è comunicata e diffusa all’interno dell’organizzazione e alle parti interessate ed è oggetto di valutazione periodica da parte della Direzione, in collaborazione con il Comitato Guida.

Viene aggiornata ogniqualvolta necessario, così da garantire un costante allineamento alle esigenze organizzative e all’evoluzione del contesto.

Genova, 26 marzo 2026

  
 Carlo Luzzatto  
 CEO e General Manager

  
 per