

Doc 04-03

Politica di Diversità, Uguaglianze ed Inclusione

Rev	Data	Descrizione	Preparata	Verificata	Approvata
00	31.07.2023	Emissione/Adozione	Venere Rigano	Marcello Mangia	CdA
01		Modifica			

1 Scopo

Questo documento definisce la Politica di Diversità, Uguaglianza ed Inclusionione di Aeroviaggi. Il documento definisce anche il modo in cui la politica è gestita.

2 Riferimenti

La Politica di Diversità, Uguaglianza ed Inclusionione di Aeroviaggi fa riferimento a linee guida (es.: OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct) e norme (es.: ISO 30415) definite da autorevoli organizzazioni internazionali.

Ulteriori riferimenti sono lo schema di ESG Rating “GIF Framework” e lo standard internazionale di rendicontazione GRI (Global Reporting Initiative).

3 La Politica

La Politica per la Diversità, Uguaglianza e Inclusionione (Diversity, Equity and Inclusion, DEI) è parte della RBC Policy di Aeroviaggi.

Aeroviaggi crede fermamente che la diversità generi un più ampio spettro di punti di vista, opinioni ed esperienze che non solo arricchiscono, ma anche migliorano il valore delle decisioni prese e delle strategie aziendali.

La politica DEI di Aeroviaggi persegue gli obiettivi di:

- 1) **ascoltare tutti gli stakeholder** relativamente ai loro bisogni di inclusionione e pari opportunità, alle proposte di soluzioni che vorranno sottoporre, favorendo la conciliazione vita-lavoro affinché gli impegni di cura e la vita privata non siano di ostacolo alla crescita professionale e lavorativa;
- 2) **gestire le nostre risorse** con rispetto, meritocrazia e pari opportunità;
- 3) assicurare che i processi di **gestione del personale** (assunzioni, promozione di ruoli di responsabilità, nomine alla dirigenza, piani di successioni per ruoli apicali e trasferimento, cessazioni del rapporto di lavoro) siano portati avanti in maniera informata, inclusiva, equa e meritocratica;
- 4) definire un **sistema di ascolto dei reclami**, di denuncia di eventi di discriminazione o molestia e di risposta o rimedio agli stessi;
- 5) estendere le politiche di DEI alla **propria sfera di influenza**, sensibilizzando fornitori e partners e richiedendo loro impegni specifici nella sottoscrizione e adesione a tale politica.

Aeroviaggi condanna e non consente:

1. la **discriminazione** e il **trattamento iniquo** per età, sesso, razza, etnia, colore della pelle, lingua, origine nazionale, religione, classe sociale, orientamento sessuale, disabilità, identità culturale, gravidanza o genitorialità;
2. il **comportamento minaccioso, offensivo, di sfruttamento o sessualmente coercitivo**, inclusi gesti, atteggiamento, linguaggio e contatto fisico, sul posto di lavoro;
3. le **disparità di opportunità e trattamento** nelle assunzioni, nella retribuzione, nell’accesso alla formazione e nella promozione;
4. qualsiasi tipo di **violenza (fisica, verbale o psicologica) e di molestie sessuali**.

Aeroviaggi favorisce:

1. l’eliminazione degli ostacoli e le barriere fisiche, culturali che limitano le pari opportunità e l’espressione di ognuno;
2. il supporto alla genitorialità e alla cura della famiglia anche tramite permessi, flessibilità o personalizzazione del rapporto lavorativo, iniziative di welfare o altro;
3. un ambiente inclusivo e accogliente tramite la promozione di una cultura della inclusionione tramite attività di formazione, comunicazione e sensibilizzazione;
4. una gestione delle risorse umane che consideri il ciclo di vita della risorsa e la sua crescita professionale e lavorativa.

	“Politica di Diversità, Uguaglianza ed Inclusione”		Doc 04-03 Rev 00
	Versione controllata	Proprietà di Aeroviaggi	

Il ESG Performance Team presidia le strategie e le iniziative di DEI e riporta al Responsabile delle Risorse Umane, il quale a sua volta riporta direttamente al CdA relativamente a tutti gli aspetti di DEI.

4 Gestione della RBC Policy

La presente Politica per la Diversità, Uguaglianza e Inclusione definiscono gli orientamenti strategici del gruppo Aeroviaggi con particolare attenzione agli aspetti relativi alla sostenibilità.

La Politica per la Diversità, Uguaglianza e Inclusione si applicano a:

- tutte le unità operative del gruppo Aeroviaggi (Headquarter, resorts, clubs, ecc.),
- tutte le funzioni interne (dal Consiglio di Amministrazione a tutta la struttura),
- ai partner e fornitori (inclusi appaltatori e sub-appaltatori),
- a tutti i soggetti con i quali Aeroviaggi definisce relazioni di natura commerciale e/o societaria.

4.1 Preparazione e approvazione

La Politica per la Diversità, Uguaglianza e Inclusione di Aeroviaggi è:

- a) preparata in bozza dal top management;
- b) discussa con il personale e, ove necessario, modificata;
- c) sottoposta al Consiglio di Amministrazione per approvazione;
- d) comunicata ai soci durante l'Assemblea annuale.

4.2 Implementazione

La responsabilità della corretta implementazione della Politica per la Diversità, Uguaglianza e Inclusione, approvata dal Consiglio di Amministrazione, è affidata al Direttore Generale che assicura la sua corretta attuazione da parte di tutta la struttura organizzativa ad ogni livello e funzione con il supporto del ESG Performance Team.

L'ESG Performance Team assicura un adeguato scambio di informazioni e collaborazione con il team preposto al mantenimento del Sistema Integrato di Gestione (AIMS) della società e con l'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs 231:2001.

Aeroviaggi si impegna alla diffusione della Politica per la Diversità, Uguaglianza e Inclusione sia all'interno (dipendenti e collaboratori) che all'esterno (fornitori, clienti, appaltatori, partner commerciali, ecc.).

La presente Politica è comunicata da Aeroviaggi a tutto il personale mediante:

- comunicazione ad hoc via mail dopo la sua approvazione;
- incontri formali e informali con il personale (sensibilizzazione e formazione);
- comunicazioni individuali a ogni nuovo dipendente o collaboratore.

Verso l'esterno Aeroviaggi comunica la presente Politica:

- rendendola pubblicamente accessibile sul proprio sito internet;
- in occasione di incontri con i propri Stakeholders con particolare attenzione ai fornitori e ai partner.

4.3 Riesame

Aeroviaggi realizza audit di prima parte atti ad accertare il rispetto dei requisiti sociali, di etica di business e di adottare tutte le eventuali azioni correttive e preventive necessarie;

Aeroviaggi effettua periodicamente (almeno annualmente) un riesame della Politica per la Diversità, Uguaglianza e Inclusione, per valutarne l'adeguatezza e per identificare eventuali modifiche da apportare e da sottoporre al Consiglio Amministrazione per approvazione.

	“Politica di Diversità, Uguaglianza ed Inclusionione”		Doc 04-03 Rev 00
	Versione controllata	Proprietà di Aeroviaggi	

Aeroviaggi stabilisce meccanismi che permettano alle persone di chiedere chiarimenti circa la Politica per la Diversità, Uguaglianza e Inclusionione e/o sollevare preoccupazioni sulla condotta d’impresa di Aeroviaggi.

Aeroviaggi assegna risorse adeguate all’attuazione e al monitoraggio continuo della presente Politica per la Diversità, Uguaglianza e Inclusionione, garantendo l’assenza di qualsiasi discriminazione o ritorsione nei confronti di eventuali dipendenti e/o altre parti interessate che forniranno commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o potenziali non conformità.