



POLITICA SULLA PARITA' DI GENERE SECONDO UNI/PdR 125:2022

Airgreen crede nel valore di trattare tutte le persone in modo dignitoso, equo e inclusivo, riconoscendo, rispettando e valorizzando le diversità delle persone. Ritiene che fornire pari opportunità e promuovere una cultura dell'inclusione sia fondamentale per il successo dell'azienda e il benessere delle proprie persone. A tal fine si impegna a sviluppare un ambiente di lavoro improntato alla meritocrazia e al benessere individuale, aperto al confronto e alla collaborazione, in cui ogni persona possa sentirsi accolta, rispettata e libera di esprimere sé stessa e il proprio potenziale.

In quest'ottica, Airgreen ha deciso di istituire ed implementare un sistema di gestione in accordo con il documento UNI/PdR 125:2022 "*Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere*".

Al fine di garantire l'attuazione delle azioni necessarie per perseguire gli obiettivi di continuo miglioramento che Airgreen si è prefissata, e prima ancora per l'efficace attuazione della presente politica, ha nominato un Comitato Guida (altrimenti denominato *Comitato della Parità*).

Per quanto sopra esposto Airgreen:

- si impegna da sempre a creare un ambiente in cui si celebra l'unicità di ogni persona e nel quale il contributo di ciascun membro viene valorizzato;
- si impegna ad assicurare che tutti siano trattati con dignità e rispetto, a non tollerare alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie o maltrattamenti sul luogo di lavoro;
- si impegna ad incoraggiare chiunque senta di essere stato soggetto a tali intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti affinché esponga le proprie preoccupazioni sentendosi protetto da ogni potenziale forma di ritorsione;
- si impegna a garantire al personale pari accesso a ruoli di responsabilità a parità di competenze, qualifiche e capacità;
- si impegna a offrire al personale un'equità salariale tra generi, in funzione di competenza, capacità ed esperienza professionale;
- si impegna a formare e sensibilizzare il personale su temi inerenti alla parità di genere, quali linguaggio inclusivo, stereotipi di genere, pregiudizi, molestie, mobbing;
- si impegna a comunicare, sia al proprio interno che all'esterno, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Airgreen si impegna inoltre affinché la presente politica sia:

- comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e condivisa con tutti i suoi principali stakeholders, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere punto di riferimento anche per altre realtà aziendali;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
- revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

Al fine di perseguire la propria politica relativa alla parità di genere, Airgreen si impegna a definire, in collaborazione con il Comitato della Parità, un piano strategico necessario per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI, individuati sulla base delle 6 aree tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo l'inclusione, la parità di genere e valorizzazione della diversità di genere, il superamento di stereotipi, discriminazioni o pregiudizi (anche inconsapevoli) relativi a questioni di genere.
- governance: 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 forma di non inclusione.
- processi HR: attuazione di processi in ambito HR, relativi a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro quali assunzione, inserimento, formazione, sviluppo delle competenze, promozione, retribuzione, cessazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: miglioramento della capacità dell'organizzazione di offrire percorsi di carriera e di crescita interni neutrali rispetto al genere.
- equità remunerativa per genere: attuazione di processi per l'equità della remunerazione per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e di *caregiver*.

Cafasse, 15 marzo 2024

La Direzione