

## Politica per la parità di genere e l'inclusione

Le informazioni contenute nel presente documento sono di proprietà di GE Avio S.r.l. e delle sue controllate (di seguito collettivamente denominate "Avio Aero"). Non possono essere usate, copiate, comunicate ad altri per scopi diversi da quelli per cui sono state fornite, senza il consenso scritto di Avio Aero, tra cui, in via esemplificativa, non devono essere usate nella concezione, produzione, sviluppo o derivazione di qualsiasi tecnica di riparazione, modifica, parti di ricambio, progettazione o cambi di configurazione o per ottenere approvazione per questo da EASA, FAA o da qualsiasi altra agenzia governativa. Nel caso in cui sia data autorizzazione alla riproduzione in tutto od in parte del contenuto del documento, questa nota e la nota inserita sulle pagine successive devono essere riportate su ogni pagina del documento a prescindere che la riproduzione del documento sia totale o parziale.

**Il presente documento non contiene dati tecnici**

Preparato da / Prepared by:

*P. Giordano, M. Esposito*

P. Giordano/M. Esposito  
(Quality Systems) (HR Planning & Analytics)

Controllato da / Checked by:

*C.M. Tiburtini*

C.M. Tiburtini  
(DEI Leader)

*D. Salzotto*

D. Salzotto  
(Chief Compliance Officer)

*C. Ferrari*

C. Ferrari  
(Quality System Leader)

Approvato da/ Approved by:

*M. Athanasopoulou*

M. Athanasopoulou  
(HR Manager)

*R. Procacci*

R. Procacci  
(CEO)

**Gestione delle Modifiche**

Ed.	Rev.	Data	Oggetto	Approvazione GE Avio
1	-	Ottobre 2023	Prima edizione	

## Sommario

Gestione delle Modifiche .....	2
Sommario .....	3
Politica per la parità di genere e l'inclusione .....	4
1 Scopo.....	7
2 Responsabilità Generali.....	7
2.1. Responsabilità dell'Organizzazione .....	7
2.2. Responsabilità della Leadership.....	7
2.3. Responsabilità dei Dipendenti .....	7
3 Ruoli e Responsabilità Specifici.....	7
3.1. Il DEI Leader .....	7
3.2. Il DEI Council .....	8
3.3. Gli ERG.....	8
3.4. HR .....	9
3.5. Compliance .....	9
3.6. Il Quality System .....	9
I. Acronimi e Definizioni.....	10
II. Documenti applicabili e correlati.....	10



## Politica per la parità di genere e l'inclusione

Avio Aero, come parte del gruppo GE Aerospace, è un'azienda globale, che crede nel valore dell'identità e delle esperienze uniche di ogni persona e si impegna a promuovere una cultura inclusiva, in cui tutti si sentano invogliati a fare il loro lavoro al meglio perché hanno coscienza di essere accettati e rispettati.

In Avio Aero l'inclusione è un tema di business perché siamo convinti che la diversità sia il motore della nostra innovazione, rendendoci giorno dopo giorno culturalmente più ricchi.

Una scelta, quella di essere inclusivi, dettata dalla volontà di valorizzare la libertà di essere diversi – tra dipendenti e non solo – nel genere, nelle disabilità, nella cultura, ma anche nelle esperienze, competenze e modi di pensare.

Avio Aero ha da tempo adottato delle Policy aziendali orientate all'inclusione e alla tutela delle diversità in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di inserimento e di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere.

In un'azienda che occupa oltre 5.000 dipendenti tra Italia, Polonia e Repubblica Ceca, la diversità non può che essere un fatto naturale. Se la diversità è un fatto, l'inclusione però è una scelta, che questa azienda ha fatto diversi anni fa, a cominciare con l'aver istituito, tra le prime aziende in Italia, il ruolo del Diversity, Equity & Inclusion Leader, una figura chiave che ha il compito di promuovere e guidare strategicamente progetti, azioni ed eventi per realizzare una concreta inclusione delle diversità, utilizzando un budget dedicato.

Per incrementare e promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione in azienda, Avio Aero si impegna a:

- Rispettare e valorizzare la cultura della diversità e dell'inclusività, predisponendo le migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento tramite formazione specifica e condivisione di buone prassi
- Garantire che le politiche HR relative a selezione, assunzione, sviluppo professionale siano legate esclusivamente al ruolo, alle competenze e al merito, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione
- Garantire equità retributiva di genere, promuovendo e sostenendo una progressione retributiva collegata a ruolo, sviluppo delle competenze, seniority, prestazione lavorativa, criteri meritocratici e di sostenibilità finanziaria, riferiti alle competenze espresse nel ruolo ricoperto, alle performance conseguite e ai riferimenti del mercato retributivo locale, attraverso il meccanismo di controllo periodico centralizzato dell'Ente Total Rewards
- Fornire strumenti di conciliazione di work life balance, welfare, flessibilità per migliorare il benessere delle persone
- Comunicare al personale in modo trasparente gli impegni assunti dall'azienda, le iniziative intraprese, i risultati e i progressi ottenuti e favorirne la diffusione

- Garantire una comunicazione interna ed esterna aperta e rispettosa delle diversità
- Sostenere le attività dei sei ERG - Employee Resource Groups - costituiti in Avio Aero (Women's Network, Disability Advocate Network (DAN), Pride Alliance, Health Ahead, Volunteers e Green Team Network (GTN), quali gruppi di dipendenti AvioAero che volontariamente si organizzano e promuovono iniziative atte a valorizzare una specifica diversità, nelle sue competenze umane e professionali
- Promuovere campagne di sensibilizzazione, eventi di divulgazione e seminari informativi sui temi della diversità e dell'inclusione
- Continuare a formare il management in merito alla gestione dei team di lavoro incentrati sul rispetto della diversità
- Aderire a protocolli nazionali in materia
- Predisporre modalità di monitoraggio e reportistica allo scopo di rendere trasparente il percorso in atto rendendolo pubblico annualmente a tutti gli stakeholder societari
- Fare in modo che negli All Employees Meeting, nelle tavole rotonde e nei panel ci sia una rappresentanza di entrambi i generi

Il DEI Leader ha il compito di coordinare il Comitato Guida, denominato DEI Council, ovvero l'organo di rappresentanza di tutte le funzioni aziendali che ha la finalità di guidare l'organizzazione nell'efficace applicazione degli obiettivi della presente Politica.

ali obiettivi sono dettagliati nel Piano Strategico attraverso Indicatori di Prestazione (KPI) sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022:

- Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere
- Governance: attuazione di un modello di guida dell'organizzazione 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 correggere qualsiasi evento di non inclusione
- Processi HR: attuazione di processi nell'ambito della gestione delle risorse umane, relativi a diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità
- Promuovere il miglioramento della 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: attuazione di processi per garantire il bilanciamento della remunerazione determinata esclusivamente sulla base di criteri collegati al ruolo, alle competenze, alla seniority ed al merito
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro



La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali e con il Codice di Condotta ed è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con AvioAero. L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale.

Ottobre 2023

  
**Riccardo Procacci**  
Avio Aero CEO

## 1 Scopo

- a) definire la Politica di Avio Aero per la Parità di Genere e l'Inclusione
- b) definire le responsabilità all'interno dell'Azienda.

## 2 Responsabilità Generali

### 2.1. Responsabilità dell'Organizzazione

L'Organizzazione deve:

- Creare un ambiente corretto: sviluppare una cultura tale per cui ognuno si senta rispettato ed accettato ed al tempo stesso possa segnalare problemi o preoccupazioni senza ritorsioni
- Promuovere la conoscenza e la consapevolezza sulle tematiche di parità di genere ed inclusione a tutti i livelli
- Essere capace di imparare: creare opportunità per segnalazioni, opinioni e suggerimenti
- Incoraggiare l'open reporting, per identificare le aree di miglioramento e definire le opportune azioni correttive perseguendo il miglioramento continuo

### 2.2. Responsabilità della Leadership

La Leadership di Avio Aero deve:

- Essere consapevole dell'impegno di AvioAero nel promuovere una cultura sempre più inclusiva delle diversità e la parità di genere
- Essere pienamente coinvolta nel sostenere la strategia aziendale di DEI, una strategia che è sempre più capace di impattare sulla produttività aziendale, sponsorizzando le attività dei gruppi ERG
- Impegnarsi nel raggiungimento degli obiettivi della presente politica
- Sviluppare una cultura di apertura e incoraggiare la consapevolezza delle responsabilità individuali

### 2.3. Responsabilità dei Dipendenti

ogni dipendente deve:

- Essere consapevole dell'impegno di AvioAero nel promuovere una cultura sempre più inclusiva delle diversità e la parità di genere.
- Supportare l'Organizzazione nell'identificazione delle debolezze latenti del sistema con opinioni e suggerimenti e partecipando alle periodiche survey;
- Comprendere come le azioni e il linguaggio di ciascuno possano avere impatto sugli altri;
- Segnalare problemi o preoccupazioni senza timore di ritorsione.

## 3 Ruoli e Responsabilità Specifici

### 3.1. Il DEI Leader

deve:

- Definire ed aggiornare il Piano Strategico con la collaborazione con il DEI Council
- Coordinare il DEI Council
- Gestire il budget assegnato ai progetti di DEI



- Assicurare la promozione della cultura aziendale sui temi DEI internamente ed esternamente
- Riesaminare regolarmente e presentare i principali risultati delle azioni intraprese per il perseguimento degli obiettivi della presente politica e del Piano Strategico all'Amministratore Delegato e a tutto il leadership team

### 3.2. Il DEI Council

deve:

- Promuovere progetti, azioni ed eventi per realizzare una concreta inclusione delle diversità
- Nominare gli ERG Leader ed i focal point di sito
- Coordinare le attività dei vari ERG assegnando priorità e risorse in linea con gli obiettivi aziendali
- Assicurare che i processi, le procedure e le politiche per la parità di genere e l'inclusione siano stabilite, documentate, sviluppate e mantenute

### 3.3. Gli ERG

devono:

proporre ed organizzare attività ed eventi finalizzati a supportare la cultura di inclusione e rispetto delle diversità in linea con gli obiettivi aziendali. Nello specifico:

- Il Women's Network si occupa di organizzare attività ed eventi per supportare le politiche di attrazione, sviluppo e retention dei talenti femminili. L'obiettivo del gruppo è ridurre il gap occupazionale tra donne e uomini per raggiungere la parità di genere in azienda
- Il DAN, Disability Advocacy Network, ha come scopo principale quello di contribuire a progetti per sostenere le persone con disabilità e le loro famiglie. Il network lavora sia a una serie di incontri dedicati ai nostri dipendenti, nei quali viene spesso invitato un ospite esterno, sia a supporto di progetti esterni mettendo a disposizione l'esperienza e il know how tecnico di Avio Aero
- Il Pride Alliance si occupa dei temi LGBTAIQ+, creando un ambiente lavorativo inclusivo per tutti i dipendenti
- Il Green Team Network, è stato costituito per diffondere e sostenere la cultura della sostenibilità tra i dipendenti. Per raggiungere questo obiettivo, il network organizza eventi e iniziative per promuovere e valorizzare una serie di azioni quotidiane a tutela dell'ambiente, favorendo l'assunzione di uno stile di vita più attento e rispettoso dell'ecosistema come individui e come azienda
- Il gruppo dei Volunteers ha un focus chiaro sul volontariato sociale e ambientale, un ruolo delicato e cruciale che aiuta i dipendenti a sentirsi parte di un'azienda che si prende cura delle persone in ogni aspetto della loro vita, oltre che dell'ambiente
- L'Health Ahead è dedicato alle tematiche relative alla salute e al benessere psicofisico delle persone

Questi gruppi sono organizzati secondo una struttura "piramidale" e prevedono due figure chiave:

- Gli ERG Leader che lavorano verticalmente coordinando i propri gruppi nelle varie sedi e orizzontalmente con i componenti degli altri gruppi
- I Focal Point in ogni stabilimento, cruciali per raccogliere i bisogni locali e indirizzare in modo puntuale le attività da pianificare



### 3.4. HR

deve:

- Adottare processi di selezione e assunzione delle risorse umane che favoriscano l'inclusione, la parità di genere e l'integrazione, per garantire che tutti i candidati siano valutati e considerati in modo imparziale ed equo
- Adottare politiche per lo sviluppo professionale legate esclusivamente al ruolo, alle competenze e al merito, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership
- Attivarsi per l'eliminazione del differenziale salariale di genere tramite un approccio integrato che comprende azioni focalizzate sulle politiche retributive ed iniziative più ampie volte a fornire un supporto efficace alle donne nell'accesso a opportunità professionali e nei loro percorsi di carriera
- Assicurare che i dipendenti vengano valutati sulla base della propria performance, con criteri oggettivi e misurabili
- Promuovere la conoscenza di benefits, bonus e programmi di welfare, messi a disposizione dei dipendenti, per consentire un miglior bilanciamento tra le esigenze lavorative e quelle personali e famigliari
- Promuovere la comunicazione e la formazione a tutti i livelli sui temi dell'inclusività, del rispetto reciproco e sull'impegno dell'azienda nel perseguire gli obiettivi della presente Politica
- Pianificare e attuare le attività di survey presso i/le dipendenti per raccogliere osservazioni e suggerimenti in tema di inclusione, equità ed ambiente di lavoro rispettoso

### 3.5. Compliance

deve:

- Assicurare la corretta implementazione del processo di Open Reporting per la segnalazione, anche in forma anonima, di casi specifici e garantire le appropriate azioni investigative
- Promuovere la formazione specifica a tutti i livelli sui temi del rispetto e contro ogni forma di violenza nell'ambito lavorativo, incluse le molestie sessuali (sexual harassment)

### 3.6. Il Quality System

deve:

- Pianificare, attuare e documentare le attività di auditing interno volte a verificare l'efficace applicazione della politica e delle direttive aziendali sulla parità di genere e l'inclusione ed il rispetto delle procedure definite a tal fine
- Mantenere all'interno del team di auditors le necessarie competenze per lo svolgimento degli audit
- Gestire la documentazione di sistema, per garantirne l'identificazione, le corrette modalità di aggiornamento e la disponibilità a tutti i/le dipendenti sui sistemi aziendali predisposti

## I. Acronimi e Definizioni

DEI – Diversity, Equity & Inclusion

ERG – Employee Resource Group

HR– Human Resources

KPI – Key Performance Indicators

Si applicano inoltre le definizioni della UNI PdR125:2022.

## II. Documenti applicabili e correlati

UNI/PdR 125:2022 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133)

Decreto Legislativo 231/2001

L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021)

UNI EN ISO 9000 Sistemi di gestione per la qualità - Fondamenti e vocabolario

AS/EN9100 - Quality Management Systems - Requirements for Aviation, Space and Defense Organizations

AS/EN9110 - Quality Management Systems –Requirements for Aviation Maintenance Organizations

UNI EN ISO 26000 Guida alla responsabilità sociale

UNI ISO 30415, Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione

Codice di Condotta di AvioAero - The Spirit & The Letter

0099Q Politica per la Qualità di AvioAero

0095Q Politica per la sicurezza di AvioAero