

2024

Diversity and Inclusion Policy



2024

Diversity and Inclusion Policy

INTRODUZIONE

L'impegno di AIM e delle sue società affiliate in materia di sostenibilità rappresenta un'opportunità per sensibilizzare il personale interno e tutti gli stakeholder coinvolti.

AIM adotta un approccio responsabile nelle sue attività, compreso l'approvvigionamento di prodotti e servizi, tenendo in considerazione le questioni ambientali, sociali ed etiche.

L'azienda utilizza la sua influenza per promuovere la responsabilità sociale a tutti i livelli, favorendo la sostenibilità ambientale e umana lungo l'intera catena del valore.

DOCUMENTI E DATI APPLICABILI



Codice Etico AIM Group:

Documento che stabilisce i principi e i valori etici fondamentali dell'azienda.



Politica e Dichiarazione di Intenti per la Sostenibilità :

Linee guida per la sostenibilità ambientale, sociale ed economica.



Documento di Valutazione dei Rischi (DVR):

Documento che include valutazioni sui rischi legati a salute, sicurezza e benessere dei dipendenti, inclusi aspetti di diversità, equità e inclusione. Dove non esiste un DVR specifico, le valutazioni sono effettuate secondo le normative locali applicabili.



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL):

Regola i rapporti di lavoro e i diritti dei lavoratori, garantendo il rispetto delle normative nazionali vigenti in materia di condizioni di lavoro italiane. Per le sedi internazionali, si applicano le normative locali e i contratti collettivi pertinenti.

Standard Internazionali:



Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite



Carta Internazionale dei Diritti Umani



Convenzione OIL n. 138



Definizioni

Diversità:

Include, ma non si limita a, differenze di genere, etnia, età, orientamento sessuale, disabilità, background socioeconomico, cultura, religione e opinioni.

Equità:

Fornitura di risorse e opportunità in modo da garantire che tutti i dipendenti possano avere successo, indipendentemente dalle loro differenze.

Inclusione:

Creazione di un ambiente in cui tutte le persone sono rispettate, supportate e valorizzate per le loro differenze.

Diritti Umani:

Diritti fondamentali garantiti a tutti gli individui, come sancito dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite.

DVR (Documento di Valutazione dei Rischi):

Documento obbligatorio che valuta i rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, compresi i rischi legati alla diversità e all'inclusione.

Stakeholder:

Tutti gli individui o gruppi che possono influenzare o essere influenzati dalle attività di AIM Group, inclusi dipendenti, clienti, fornitori, partner e comunità locali.

Certificazioni Internazionali:

Riconoscimenti formali da parte di organismi internazionali per la conformità a standard specifici.

Affiliazioni

IAPCO:

International Association of Professional Congress Organisers

ICCA:

International Congress and Convention Association

INCON:

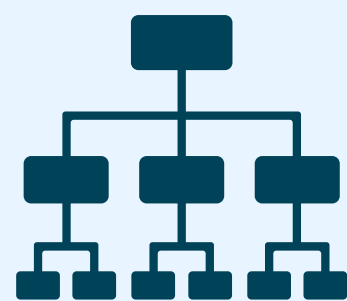
International Congress and Convention Association Partners

MPI:

Meeting Professionals International

PCMA:

Professional Convention Management Association

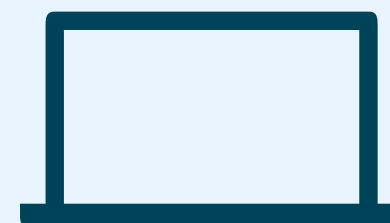


SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Questa Policy incorpora i principi e i valori del Codice Etico, della Policy e della Dichiarazione di Intenti per la sostenibilità.

Stabilisce i principi fondamentali in materia di Diritti Umani, diversità e inclusione, applicabili a tutte le società del Gruppo.

La Policy si estende a tutte le sedi, società affiliate e controllate del Gruppo, e il personale è tenuto a rispettarla in ogni rapporto con colleghi, clienti, fornitori, partner e altre parti interessate durante l'attività lavorativa.



COMUNICAZIONE E ACCESSIBILITÀ DELLA POLICY

La Policy viene comunicata a tutto il personale tramite sessioni formative ed è resa disponibile a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, tramite pubblicazione sul nostro sito web aziendale.

Viene aggiornata regolarmente per garantire trasparenza e accesso alle informazioni.

Ai fornitori richiediamo di rispettare i requisiti della Policy, estendendo tali obblighi anche ai loro fornitori e subappaltatori.



RESPONSABILITÀ DELLA POLICY

Il responsabile della policy è l'HR Manager di AIM Group International, che collabora strettamente con il Sustainability Manager e il Referente della

Qualità. Insieme, questi referenti coordinano e monitorano le iniziative D&I, garantendo la coerenza con la policy e riferendo regolarmente alla direzione.

Le tematiche di diversità, equità e inclusione sono integrate nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), assicurando che tutti gli aspetti relativi alla salute, sicurezza e benessere dei dipendenti siano costantemente monitorati e migliorati.

TUTELA DEI DIRITTI UMANI

Siamo costantemente impegnati a diffondere e promuovere una cultura della responsabilità sociale, sia all'interno della nostra organizzazione che nelle relazioni con gli stakeholder, garantendo il rispetto dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale, inclusi quelli sanciti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e dalla Carta Internazionale dei Diritti Umani.

Ci impegniamo inoltre a rispettare i principi stabiliti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), in particolare la Convenzione n. 138 sull'età minima per l'ammissione al lavoro, ratificata da AIM Group, e la Dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali nel lavoro.

Rifiutiamo ogni forma di lavoro minorile e di sfruttamento, assicurando condizioni igieniche e di sicurezza nei luoghi di lavoro in conformità con le norme internazionali.

Norme internazionali del lavoro



Il lavoro presso AIM Group si basa su rapporti riconosciuti e stabiliti in conformità con la legislazione nazionale, le pratiche locali e le norme internazionali sul lavoro, applicando sempre quelle che offrono la maggiore protezione. Garantiamo inoltre il diritto a condizioni di lavoro che rispettino la salute, la sicurezza, il benessere psicologico, relazionale e fisico, e la dignità di tutte le persone.

ANALISI DI MATERIALITÀ OBIETTIVI E MONITORAGGIO

Le tematiche legate ai diritti umani, inclusi la tutela della diversità, le pari opportunità e il rispetto dei diritti dei lavoratori, sono oggetto di costante discussione e approfondimento all'interno della nostra organizzazione.

Attraverso l'analisi di materialità, eseguita nell'ambito di assessment sui temi della sostenibilità, determiniamo l'impatto delle nostre attività in questi ambiti, assicurandoci che le nostre iniziative siano in linea con gli obiettivi di sostenibilità e responsabilità sociale.

Questo approccio garantisce che le nostre politiche siano pertinenti e applicabili nel contesto del nostro settore e delle aspettative dei nostri stakeholder.

Specifici KPI su questi temi vengono definiti nel piano annuale della qualità, con un monitoraggio effettuato durante il riesame della direzione.

I risultati delle iniziative e delle attività in ambito D&I vengono comunicati annualmente nel report di sostenibilità, pubblicato sul nostro sito e reso disponibile a tutti gli stakeholder.



RISPETTO PER L'INDIVIDUO, INCLUSIONE E VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ

AIM Group riconosce il valore strategico della diversità come fattore distintivo e competitivo.

Per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, dinamico e sostenibile, ci impegniamo a rendere questi principi centrali nelle nostre procedure, prassi operative e relazioni.

Tali valori sono promossi e integrati a tutti i livelli e in ogni ambito in cui operiamo.

RISPETTO PER L'INDIVIDUO, INCLUSIONE E VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ

The essence of being human

Crescita Equa e Sostenibile

Puntiamo a garantire una crescita equa e sostenibile, promuovendo l'innovazione e creando valore per le persone e gli stakeholder. Valorizziamo le diverse rappresentatività in termini di età, cultura, etnia, background socioeconomico, abilità e esperienze di vita.

Diversità e Inclusione tra Collaboratori e Partner

Promuoviamo comportamenti e prassi in un'ottica di valorizzazione della diversità e inclusione non solo all'interno dell'azienda, ma anche tra fornitori, subappaltatori e partner. Ogni collaborazione è basata sul rispetto reciproco e sulla valorizzazione delle differenze.

Condanna di Discriminazione e Violenza

Condanniamo fermamente ogni forma di discriminazione e violenza, promuovendo attivamente la diversità di genere, cultura, nazionalità, età, opinioni, religione, orientamento sessuale e differenze cognitive, fisiche e socioeconomiche. Creiamo un ambiente di lavoro in cui ogni individuo è apprezzato, rispettato e pienamente integrato.

Attrazione di Talenti Diversificati

Puntiamo ad attrarre talenti innovativi e diversificati, offrendo opportunità di carriera basate sul merito e sul talento, indipendentemente dalle differenze personali. Ci impegniamo a formare e sviluppare giovani professionisti, preparandoli per le sfide future e supportandoli nel loro percorso di crescita.

Collaborazione e Innovazione

Collaborare con individui provenienti da esperienze e prospettive diverse favorisce sia la crescita personale che professionale. Questo dialogo continuo tra tradizione e innovazione arricchisce il nostro ambiente lavorativo, consentendoci di sviluppare soluzioni innovative e adattabili che rispondono efficacemente alle esigenze dei nostri clienti e della comunità globale.

Formazione Continua

Promuoviamo attivamente la formazione continua come strumento per potenziare la diversità e l'inclusione, e per favorire la crescita personale e professionale dei nostri collaboratori. Abbiamo sviluppato una pianificazione annuale della formazione che include sessioni su competenze tecniche, soft skills, tematiche D&I e sicurezza IT. I programmi formativi sono offerti sia in presenza che in modalità di autosomministrazione, garantendo così massima flessibilità e accessibilità per tutti i dipendenti.

Empowerment Femminile e Bilanciamento di Genere

Sosteniamo attivamente l'empowerment femminile e lavoriamo per garantire un equilibrio di genere nelle posizioni manageriali, offrendo pari opportunità di avanzamento professionale a tutti i dipendenti. Ci impegniamo a costruire un ambiente inclusivo che promuova il successo delle donne nei ruoli di leadership e ad assicurare opportunità e rappresentanza equa per i candidati di tutti i generi. Pur riconoscendo la presenza maggioritaria di donne nel nostro personale, lavoriamo per mantenere una cultura di equità che rispetti e valorizzi le diversità di genere.

Parità Salariale

Ci impegniamo a promuovere politiche retributive eque, in linea con le direttive nazionali e internazionali, con l'obiettivo di ridurre le disparità di genere. Valorizziamo il merito e le competenze di tutti i dipendenti e ci proponiamo di sviluppare, nel tempo, modelli che garantiscano una maggiore trasparenza e uniformità nei percorsi di carriera.

Segnalazioni

È disponibile un canale dedicato per le segnalazioni riservate di comportamenti non conformi, come descritto nella nostra procedura di *Whistleblowing*.

MERITO, UGUAGLIANZA E SVILUPPO PROFESSIONALE

Is in the ability to connect

AIM Group pone il merito al centro e offre pari opportunità di lavoro e sviluppo professionale a tutti i dipendenti. Ci impegniamo a garantire uguaglianza ed equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro e a supportare la crescita professionale di ogni individuo.

Diffondiamo i valori della nostra Politica per creare una cultura inclusiva, condividendo le best practice.

Organizziamo incontri annuali con tutto il personale per favorire il confronto e utilizzare i feedback come strumento di miglioramento continuo. Durante questi incontri, discutiamo dei progressi e pianifichiamo obiettivi per l'anno successivo.

Partecipiamo attivamente e collaboriamo con associazioni di categoria come MPI, IAPCO, ICCA, Assolombarda e PCMA, e siamo partner di INCON. Queste collaborazioni ci permettono di promuovere e adottare valori di diversità e inclusione nel settore degli eventi e del management congressuale, sostenendo un ambiente inclusivo e rispettoso per tutti i nostri stakeholder.

Iniziative e obiettivi specifici in materia di diritti umani e inclusione sono inseriti nel piano annuale della qualità e monitorati durante il riesame annuale della direzione.



MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DELLA POLICY

La Policy viene monitorata costantemente e aggiornata quando necessario per garantire coerenza strategica e operativa nelle iniziative D&I.

Ogni anno, è oggetto di verifica durante il riesame della direzione, e i risultati di questa revisione vengono documentati in un report dettagliato, condiviso con la Direzione.

Let's___Together