POLITICA AZIENDALE PER LA PARITA' DI GENERE

Con la presente Politica per la Parità di Genere, definita dall'Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida, Lagardère Travel Retail Italia s.r.l. dichiara il proprio impegno nell'attuare un sistema di gestione conforme alla prassi di riferimento UNI PdR 125:2022 e alla normativa vigente, stabilendo i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida per promuovere la parità di genere, valorizzare e tutelare le diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro nonché supportare l'empowerment femminile.
Nello specifico, Lagardère si impegna a:

- rispettare i principi costituzionali di parità e uguaglianza;
- rispettare le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusione;
- adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità;
- promuovere politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia;
- garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per il personale, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali e sovranazionali, i contratti collettivi e integrativi, gli impegni sottoscritti dall'organizzazione e i requisiti previsti dagli standard internazionali applicabili;
- implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la parità di genere e adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- coltivare un ambiente inclusivo agendo sulla cultura interna, assicurando a tutto il personale adeguata formazione, informazione, sensibilizzazione e confronto in materia di diversità e inclusione nonché di pari opportunità;
- estendere l'impegno verso la sostenibilità sociale anche oltre il perimetro delle proprie attività, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder e promuovendo i principi di uguaglianza e inclusione;
- selezionare, valutare e prediligere i fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i diritti umani dei/delle propri/e dipendenti, valutare gli impatti di salute e sicurezza sulle persone e mantenere e gestire nel tempo sistemi di gestione aziendale certificati;
- includere principi di uguaglianza e pari opportunità come parte dei processi di valutazione e selezione del personale;
- realizzare audit e verifiche periodiche volte ad accertare il rispetto dei requisiti di parità di genere, pianificando e attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
- partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l'impegno in materia di parità di genere;
- porre attenzione particolare nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere, violenza fisica, verbale e/o digitale, abusi e molestie all'interno dell'azienda, organizzando anche attività di formazione su questi argomenti;
- garantire la presenza di idonei sistemi di segnalazione e monitoraggio, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento;
- promuovere la piena trasparenza e correttezza in tutte le attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi/e;
- definire e aggiornare in modo continuo la presente Politica.

Gli obiettivi dettagliati sono delineati nel Piano Strategico sui seguenti temi:

1. cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro, favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere;
2. 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 evento di non inclusione;

LAGARDÈRE TRAVEL RETAIL ITALIA SRL con socio unico
Sede legale: Via Bruno Maderna 11, 30174 Venezia Mestre (VE), Italia
Tel. +39 041 456 1111 – PEC: lagarderetritalia@legalmail.it
Registro Imprese di Venezia, Cod. Fisc. e Partita IVA 04269090272, Capitale Sociale Euro 1.000.000,00 i.v.
Società soggetta a direzione e coordinamento da parte di Lagardère Travel Retail SAS

3. processi HR: attuazione di processi, con riferimento a tutti gli stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa in azienda, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità; ciò a partire dalle fasi di selezione e assunzione, rispetto alle quali devono essere prevenute le disparità di genere e favorita l'equità tra i candidati, garantendo che questi ultimi siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal genere;
4. opportunità di crescita e inclusione in azienda: creazione di accessi neutrali rispetto al genere ai percorsi di carriera e di crescita interna, promuovendo opportunità eque di sviluppo professionale e di carriera;
5. equità remunerativa per genere: adozione di politiche remunerative eque e non discriminatorie e attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione, il tutto in una logica di total reward che ricomprende anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being;
6. tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle attività genitoriali e di caregiver e adozione di misure volte a garantire l'equilibrio vita-lavoro.
7. prevenzione abusi e molestie: formazione dei dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie e predisposizione di sistemi di segnalazione anonima.

Lagardère predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della presente Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il Piano Strategico.
La presente Politica, resa disponibile sul sito internet aziendale, è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle parti interessate ed è oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale.
L'idoneità della presente Politica è oggetto di revisione o conferma sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche, con cadenza almeno annuale, in occasione della revisione periodica da parte dell'Alta Direzione con il coinvolgimento del Comitato Guida e delle funzioni aziendali competenti.
La responsabilità dell'efficace adozione e della continua ed efficace applicazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida, mentre il coordinamento della Politica è affidato al Human Resources & Organization Vice President.
L'Alta Direzione assegna risorse (budget), responsabilità e autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.
La presente Politica si integra con le altre politiche e procedure aziendali nonché con il Codice Etico. Al personale è richiesto di rispettarla e applicarne i relativi principi in ogni attività di propria competenza.

Venezia Mestre, lì 22/10/2026

L'Alta Direzione e Il Comitato Guida per la Parità di Genere

Alberto Nieto

Andrea Arrighi

Velia Berardi

Federica Tessaro

Riccardo Perna

Experience new horizons, every day.