

RAPPORTO SULLA SOSTENIBILITÀ



Settembre
2022


AVIAPARTNER

Indice

01	Informazioni su Aviapartner	
	1.1 Valori aziendali	04
	1.2 Certificazioni	06
	1.3 Partenariati	07
	1.4 Governo	07

02	Approccio di sostenibilità di Aviapartner	
	2.1 Interlocuzione con i soggetti interessati	07
	2.2 Materialità	08
	2.3 Obiettivi di sviluppo sostenibili	10

03	Riconoscimento per Aviapartner su ambiente e sostenibilità	
	3.1 Riconoscimento della sostenibilità	12
	3.2 Premi	12

04	Diritti umani	
	4.1 Parità dei sessi	14

05	Principi di lavoro	
	5.1 Dialogo sociale	15
	5.2 Condizioni di lavoro	16
	5.3 Salute e sicurezza sul lavoro	16
	5.4 La nostra risposta al COVID-19	18
	5.5 Gestione della carriera	18

06	Ambiente	19
	6.1 I nostri obiettivi ambientali	20
	6.2 Gestione dell'energia e gas a effetto serra	20
	6.3 La nostra flotta di Attrezzature di supporto a terra	20
	6.4 Ridurre la nostra impronta interna	21
	6.5 Gestione dei rifiuti	21

07	Compliance ed etica aziendale	
	7.1 Anticorruzione	23
	7.2 Sicurezza informatica	23
	7.3 Pratiche anticoncorrenziali	24

08	Approvvigionamento sostenibile	24
	Gestione dell'innovazione	25
	Relazione con i clienti e qualità	26
	Prospettive	27
	Informazioni sulla relazione	27

09	GRI 2021	29
-----------	-----------------	----

Premessa

Siamo liettissimi di condividere con voi la nostra seconda Relazione sul progresso.

Nel quadro del nostro impegno verso i dieci principi del Global compact delle Nazioni unite (UNGC), questa relazione rappresenta un'ulteriore pietra miliare nel percorso che ci porterà a essere leader responsabile nel nostro settore e a contribuire a un futuro più sostenibile. Siamo determinati a essere una fonte di sviluppo positivo, a supporto di viaggi sostenibili per le prossime generazioni.

Nell'ultimo anno, con il COVID che continuava a impattare pesantemente le nostre aziende e tutto il settore dell'aviazione, abbiamo fatto passi importanti per formalizzare i nostri sistemi, digitalizzando le operazioni ed elettrificando le nostre attrezzature di supporto a terra (GSE).

Abbiamo pubblicato la prima Relazione sul progresso che abbiamo aggiornato e migliorato in riferimento alle Norme della Global Reporting Initiative (GRI).

Nella relazione condividiamo le misure e i Key Performance Indicator (KPI) da noi attuati per il 2021. Siamo fieri del progresso che abbiamo compiuto, e vogliamo anche sottolineare che, ora più che mai, siamo consapevoli di essere solo

all'inizio del percorso che mira ad avere un impatto misurabile su ambiente, soggetti interessati e società. Riteniamo che ogni passo sia importante se avviene nella giusta direzione. Il successo è possibile solo se lavoriamo insieme, in modo collaborativo, con dipendenti, linee aeree, fornitori e partner aeroportuali su tutta la catena di fornitura e oltre.

I servizi di supporto a terra di alta qualità, sicuri, e sostenibili continuano a essere il nostro obiettivo principale.

L'anno passato ci ha permesso di avere una visione più chiara del futuro; abbiamo definito un obiettivo intermedio per elettrificare le GSE al 100% entro il 2027, a sostegno del nostro obiettivo di neutralità di carbonio entro il 2030.

Invitiamo tutti i soggetti interessati a fornirci commenti sulla presente relazione o di contattarci inviandoci domande, commenti o suggerimenti per migliorare. Non vediamo l'ora di lavorare con voi e di contribuire a rendere il settore dell'aviazione più sostenibile.

Bruxelles, settembre 2022
Laurent Levoux
Presidente del CdA di Aviapartner

Informazioni su Aviapartner

Costituita nel 1949, Aviapartner è il fornitore indipendente leader in Europa di servizi di supporto a terra.

L'Aviapartner Group è il fornitore indipendente leader di servizi di supporto a terra in Europa. Forniamo servizi aeroportuali sicuri, affidabili e puntuali per più di 100 milioni di passeggeri l'anno in 52 aeroporti in Francia, Italia, Spagna, Belgio, Germania e Paesi Bassi (*). La sede centrale di Aviapartner è all'aeroporto nazionale di Bruxelles, in Belgio, la capitale dell'Unione europea.

1.1 Valori aziendali

Il nostro DNA consiste di sei valori core, che riflettono il nostro approccio agli affari. All'inizio del 2010, sono stati estesi alla tutela dell'ambiente, facendo in modo di incorporare il focus ambientale nella nostra azienda. Con i nostri programmi di formazione e l'Accademia di formazione Aviapartner, ci concentriamo fortemente sul capitale umano. È filosofia della nostra azienda trattare tutto il personale, i clienti e i fornitori con calore e rispetto. Ciò ci permette di avere cura gli uni per gli altri, i nostri soggetti interessati interni ed esterni, oltre che per l'ambiente. I valori della nostra azienda sono :

Sostenibilità ambientale

Investire in processi e tecnologia cruciali per garantire la sostenibilità ambientale per le generazioni future è il nostro impegno verso l'ambiente.

Attenzione mirata a clienti e passeggeri

La soddisfazione dei clienti attraverso la consegna sicura di soluzioni di supporto su misura. Partenariati e fiducia con le linee aeree sono la testata d'angolo della nostra azienda crescente.

Un'azienda di persone

Il nostro personale fa la differenza. Impegno e flessibilità, forte spirito di squadra, dialogo e rispetto reciproco sono i motori della nostra società. Questa è anche la ragione per la quale la formazione, le opportunità di lavoro, il dialogo con i nostri dipendenti e il rispetto per il lavoro degli altri sono così importanti all'interno della società. Queste sono le priorità che abbiamo a mente quando serviamo i nostri clienti.

Qualità e sicurezza

Nella nostra azienda, qualità e sicurezza vanno mano nella mano. La sicurezza è sempre al primo posto: non faremo mai compromessi sulla sicurezza. Nuovi standard nei processi e nelle procedure a supporto della qualità sono incorporati nelle nostre attività quotidiane. Le certificazioni trainano la nostra strategia di miglioramento continua.

In cifre



1949: Viene costituita Aviapartner



Aviapartner diventa uno dei leader in Europa



Aviapartner è attiva in 52 aeroporti



Struttura con 8000 dipendenti



100 milioni di passeggeri l'anno

Creatività

Precorrere è il nostro modo per giungere al successo. La stimolazione attiva di nuove idee e pratiche commerciali. Incoraggiamo un approccio proattivo e dinamico a soluzioni di supporto a terra per i nostri clienti. Nuove tecnologie formano la spina dorsale della nostra azienda, efficiente e snella.

Competitività

In un ambiente in perenne mutamento, qualità, sicurezza e clienti vengono prima di tutto. Aviapartner, insieme ai nostri clienti, cercano attivamente di identificare nuovi modi dinamici di approcciare la logistica del supporto per aeromobili, producendo notevoli vantaggi competitivi.



1.2 Certificazioni

Aviapartner detiene multiple certificazioni esterne, incluse ISAGO, ISO9001 e ISO14001, IS-BAH e IATA-CEIV. Le certificazioni sono considerate uno strumento prezioso per un miglioramento continuo e le varie certificazioni sono pertanto regolarmente valutate e rettificare. Nel 2021, il nostro programma di miglioramento era orientato più che mai verso le questioni materiali più importanti.

Dal 2009, siamo registrati ISAGO come primo "operatore aeroportuale di rete" in Europa. Grazie a audit obiettivi regolari delle nostre procedure e dei nostri processi, le certificazioni ci supportano per continuare a registrare progressi. Anche se la pandemia continua, nel 2021, con il supporto dell'IATA, tredici (13) delle nostre stazioni sono state sottoposte a audit ISAGO, incluse stazioni mai sottoposte a audit da parte di IATA. Da allora, sono state tutte ufficialmente registrate.

Oltre a queste certificazioni, Aviapartner Spagna ha intrapreso un Sistema di gestione R&S&I (Ricerca e Sviluppo e Innovazione) - certificato UNE166002: 2021, UNE166006:2018 e UNE166008:2012 nell'aprile del 2022 - per migliorare sistematicamente R&S&I e assicurare che sorveglianza e informazioni siano concentrate sulle attività di R&S, incluso il trasferimento di tecnologia.

Aviapartner ha anche incorporato la Responsabilità sociale ed etica nel nostro sistema di gestione esistente, che è stato certificato con successo SGE21 da Forética nel marzo 2022 dopo l'audit di sette (7) stazioni commerciali in Spagna. Questa certificazione assicura che il sistema di gestione di Aviapartner soddisfi gli standard di responsabilità etica e sociale. Si tratta della prima certificazione di Aviapartner in questo settore e serve da trampolino di lancio per la rete.



ISO 9001



ISO 14001



IS-BAH



IATA ISAGO



UNE166002



IATA CEIV Pharma



UNE166006



SGE21



UNE166008

1.3 Partenariati

Las sólidas alianzas con las distintas entidades de nuestra Solida partenariati con vari attori della nostra catena di fornitura e con altri soggetti interessati quali aeroporti e linee aeree commerciali sono cruciali per creare la base per il nostro approccio sostenibile. Possiamo solo contribuire a un futuro sostenibile e a un settore più sostenibile quando creiamo partenariati allineati per affrontare insieme questioni di sostenibilità.

Ciò è chiaramente espresso dalla Politica ambientale di Aviapartner che abbiamo condiviso con il personale, i clienti, i fornitori gli aeroporti e i passeggeri. Uno degli obiettivi cruciali è quello di "incoraggiare l'adozione di principi simili presso i nostri fornitori e altri soggetti interessati".

Nel costruire partenariati con i nostri fornitori, abbiamo attuato diverse misure per promuovere ulteriormente la nostra agenda di sostenibilità. Per alcuni fornitori, ciò include una formazione di sensibilizzazione ambientale per il personale o il supporto ad azioni correttive dopo un audit ambientale, per nominarne solo alcuni. Miriamo a raggiungere una relazione in cui siano tutti vincenti.

Aviapartner sviluppa di continuo nuovi partenariati con gli aeroporti. A seguito dell'introduzione di successo del primo bus elettrico in Spagna, all'aeroporto di Siviglia, in collaborazione con AENA e Air Rail nel 2019, nel 2021 Aviapartner ha lavorato a stretto contatto con l'aeroporto di Rotterdam/L'Aia, con l'obiettivo di migliorare le misure esistenti e ridurre il complessivo impatto ambientale. È ambizione dell'aeroporto diventare completamente privo di rifiuti ed emissioni al massimo entro il 2030. Per contribuire a ciò, Aviapartner ha investito in nuove soluzioni amiche dell'ambiente, installando la prima unità di alimentazione elettrica a terra (eGPU). Inoltre, Aviapartner parteciperà a un progetto Pilota di tre mesi per sostituire il carburante delle sue altre attrezzature di supporto a terra con HVO100 (olio vegetale idrotrattato). Come descritto successivamente nella relazione, sono stati fatti grandi sforzi di collaborazione con gli aeroporti di Parigi per raggiungere l'elettrificazione al 100% delle GSE lavorando con fornitori GSE.

I partenariati sono stati sottoscritti nel settore dell'aviazione, ma anche oltre. Per garantire che le operazioni atte a garantire sostenibilità svolte all'aeroporto di Parigi, dove sono iniziate le attività di Aviapartner nel maggio 2022, siano attuate in modo efficiente, Aviapartner Francia ha redatto una Politica verde che coinvolge tutti i soggetti interessati cruciali dell'aeroporto. Aviapartner ha consultato il personale di supporto a terra per fare in modo di non ostacolare le pratiche operative quotidiane con i nuovi aggiornamenti tecnologici; inoltre, ha fatto in modo che l'aeroporto investisse in tecnologie unificate in tutte le attività. Aviapartner condividerà la Politica verde con le autorità appropriate e la direzione dell'Aeroporto e lavorerà insieme a tutte le parti per trovare soluzioni per allineare gli obiettivi di tutti i soggetti interessati. Attualmente, l'aeroporto di Parigi è sulla strada giusta per divenire neutrale per quanto riguarda il carbonio entro il 2030.

1.4 Governo

La sostenibilità è parte della nostra azienda a tutti i livelli. L'impatto è definito e gestito con approccio dall'alto in basso in tutta l'azienda, secondo il circolo continuo "Pianifica-Fai-Verifica-Agisci", con il quale si determina la strategia, si convengono obiettivi misurabili e li si segue con una relazione mensile del CdA, esaminata a intervalli regolari con i soggetti interessati.

- A livello di gruppo, viene organizzata una riunione annuale del management senior per discutere le priorità del gruppo, la sostenibilità, l'innovazione, gli obiettivi, la redditività, e le

sfide del settore quali input per le riunioni strategiche a livello Paese. Per argomenti specifici collegati alla strategia complessiva, si organizzano Verifiche aziendali per prendere decisioni e verificarne gli impatti.

- A livello di Paese, i team nazionali organizzano riunioni annuali di verifica per il Paese e riunioni biennali di aggiornamento della strategia quale follow-up. Le riunioni mensili Opscom fanno in modo che le performance siano valutate rispetto a un piano e vengono prese azioni correttive ove necessario per raggiungere gli obiettivi aziendali.
- A livello di stazione/aeroporto, i manager esecutivi e i relativi team traducono tutto ciò a livello di stazione.

Complessivamente, il nostro CdA è responsabile per le prese decisionali e la supervisione della gestione degli impatti aziendali su economia, ambiente e persone. Miriamo a incorporare ulteriormente la sostenibilità nelle nostre operazioni quotidiane e incoraggiamo tutti i dipendenti a essere coinvolti nelle iniziative, nel training e in altri progetti che contribuiscono a un'azienda più sostenibile.

Approccio di sostenibilità di Aviapartner

È obiettivo di Aviapartner essere partner per la creazione di un futuro sostenibile. Vogliamo guidare con l'esempio e sostenere i nostri dipendenti e partner per consentire un ambiente di lavoro più sostenibile, che non solo sia di beneficio per il pianeta, ma anche per la nostra azienda e i soggetti interessati.

Aviapartner beneficia di un avvio precoce nel 2010, scegliendo consapevolmente di incorporare il rispetto per l'ambiente nel modo in cui svolge gli affari. Nel 2013 questa dimensione di sviluppo sostenibile è stata ampliata per includere la dimensione sociale, l'etica e l'approvvigionamento sostenibile. Oggi è diventata un traino importante per il mondo in cui viviamo, per partner, clienti e dipendenti attuali e futuri, unico modo in cui Aviapartner potrà affrontare il futuro.

Ora ci concentriamo su un modo di pensare più olistico e affrontiamo vari aspetti collegati a diverse dimensioni di sostenibilità.

2.1 Interlocuzione con i soggetti interessati

Nelle nostre attività, interagiamo con categorie multiple di soggetti interessati. Qui di seguito presentiamo un elenco non esaustivo dei nostri principali soggetti interessati, interni ed esterni:

- Clienti
- Passeggeri
- Equipaggio
- Dipendenti
- Autorità aeroportuali
- Fornitori
- Sindacati
- Azionisti

- Autorità di regolamentazione
- Partner di servizi aeroportuali/esterni presso gli aeroporti
- Associazioni di categoria
- Concorrenti
- Comunità locali
- Università e scuole

I soggetti interessati sono categorizzati come interni ed esterni sulla base della loro influenza sulle nostre attività. Nel nostro processo di materialità, facciamo in modo di includere entrambe le categorie per poter contare su una piena prospettiva degli argomenti che sono più rilevanti per tutti i nostri soggetti interessati.

Se la nostra interlocuzione con ogni soggetto interessato può cambiare sulla base del tipo di relazione e sull'influenza di detta relazione sulle nostre attività, manteniamo un'onestà e solida collaborazione. In Aviapartner, è importante condurre tutte le relazioni commerciali seguendo gli standard etici più alti e assicurando che la collaborazione sia fruttuosa per entrambe le parti. L'interlocuzione con i soggetti interessati ci consente di rafforzare le relazioni di lavoro con i partner, esplorare soluzioni innovative insieme e rispondere a nuove necessità/ricieste in modo puntuale ed efficiente, preferibilmente riuscendo a prevederle.

L'aderenza e il rispetto dei requisiti legislativi nei diversi Paesi in cui operiamo è regolata dalle nostre politiche, il Codice di condotta aziendale ed etica e gli orientamenti per i dipendenti. Questi documenti servono a fornire i dettagli su come restare aggiornati e osservare le leggi e i regolamenti applicabili al nostro settore.

Nell'interlocuzione con i soggetti interessati, ci concentriamo in primis sui nostri dipendenti, pilastro fondamentale delle nostre attività. In Aviapartner, miriamo a dar voce a tutti i dipendenti, creando per loro opportunità di condivisione con il management, presentando anche questioni o sfide che incontrano quotidianamente. I dipendenti possono esprimere le proprie opinioni e preoccupazioni in sondaggi organizzati localmente, attraverso i canali di whistleblowing/politica delle porte aperte, e in qualsiasi momento al loro responsabile di linea o alle risorse umane.

Quando lavoriamo con i clienti, ci adoperiamo al massimo per una piena trasparenza nelle operazioni e puntiamo sempre al livello di servizio della più alta qualità, in linea con i loro bisogni. Per farlo, monitoriamo la soddisfazione dei clienti attraverso riunioni frequenti, valutazioni della percezione, gestione delle lamentele e sondaggi di soddisfazione dei clienti (sospesi durante il COVID). Queste misure ci aiutano a comprendere le esigenze e le aspettative mutevoli dei nostri clienti e ci permettono di continuare a fornire i migliori servizi e le migliori soluzioni possibili.

I nostri fornitori, e più in particolare i nostri subappaltatori, svolgono un ruolo fondamentale nelle nostre operazioni. Riteniamo che è solo attraverso una forte collaborazione con loro che riusciamo a raggiungere i nostri obiettivi di sostenibilità. A tal fine, svolgiamo un attento processo di selezione quando scegliamo nuovi partner con i quali lavorare. Ai fornitori viene chiesto di firmare il nostro Codice di condotta del fornitore, che impegna a sostenere i nostri piani di sviluppo della sostenibilità e che tratta di varie questioni materiali, che vanno dalle pratiche ambientali ai diritti umani. Una volta che il fornitore è stato accettato, continuiamo la nostra interlocuzione attraverso auto-valutazioni e/o audit. Se la performance del fornitore è in linea con i nostri standard, avviamo un piano di azione correttiva per continuare la nostra collaborazione duratura.

Allineata all'obiettivo 17 degli OSS 'Partenariato per gli obiettivi', Aviapartner prende in considerazione la collaborazione con tutti i diversi attori della nostra catena di fornitura, nonché con altri soggetti interessati, quali aeroporti e linee aeree, cruciali per creare un futuro sostenibile. L'approccio collaborativo è incorporato nella struttura della procedura di miglioramento continuo di Aviapartner. Una serie di riunioni, chiamate e

relazioni, a livello di stazione e di rete, assicurano la continua valutazione e la verifica della performance e dell'efficacia dei processi e dei sistemi. Riunioni frequenti con clienti, autorità aeroportuali e comunità aeroportuale sono parte di questo approccio di collaborazione.

Sulla base di questa visione di Miglioramento continuo, la collaborazione con altri handler di terra viene anche considerata e promossa ogni volta che può migliorare le operazioni. Le riunioni con i clienti e le autorità aeroportuali migliorano l'approccio collaborativo con altri handler, in particolare nella gestione di risorse aeroportuali scarse o critiche, quali i conici di sicurezza o i tacchi ferma-aeromobile, l'attrezzatura in pooling, ecc.

Quando lavoriamo insieme con altri handler di terra, facciamo in modo che nelle nostre operazioni non seguiamo pratiche anticoncorrenziali, ma cerchiamo sempre di arrivare a una concorrenza leale e allontanarci da comportamenti non etici.

2.2 Materialità

Le questioni materiali di Aviapartner derivano dai dieci Principi del Global compact delle Nazioni unite e dai criteri attivati dalla nostra valutazione annuale EcoVadis. Le questioni materiali riguardano questioni di sostenibilità che includono Ambiente, Lavoro e Diritti umani, Etica aziendale e Approvvigionamento sostenibile. Inizialmente evidenziati all'inizio del 2021 con il supporto dei consulenti Nexio, questi argomenti sono stati verificati e confermati con il CdA, il management senior e il Comitato CSR in Spagna nel 4° trimestre.

Oltre a un'analisi ambientale già esistente, a integrazione di questo processo nel 2021 è stata condotta un'analisi di impatto sociale ed etica per misurare e gestire gli impatti sociali ed etici più importanti, positivi e negativi, per i nostri soggetti interessati e la nostra azienda.

Inoltre, con un'interlocuzione continua con i nostri soggetti interessati, valutiamo quotidianamente argomenti di sostenibilità materiali per la nostra catena di fornitura.

Tra gli argomenti materiali principali per Aviapartner, descritti per pilastro, vi sono :

AMBIENTE

- **Consumo energetico e gas a effetto serra** - Il consumo energetico delle nostre attrezzature, in magazzini e uffici, emissioni dirette e indirette.
- **Gestione dei rifiuti** : Rifiuti non pericolosi e pericolosi generati dalle attività operative.
- **Inquinamento locale** - Per esempio, l'inquinamento accidentale tramite schizzi e perdite e l'impatto dalle operazioni sull'ambiente locale: emissioni di rumore, particelle fini, ecc.

PRATICHE DEL LAVORO E DIRITTI UMANI

- **Diversità e inclusione** - Prevenzione della discriminazione e delle vessazioni sul luogo di lavoro.
- **Ambiente di lavoro** - Orario di lavoro, remunerazioni e benefit sociali concessi ai dipendenti.
- **Lavoro minorile e lavoro forzato** - questioni di lavoro minorile, forzato od obbligatorio nella catena di fornitura, oltre al traffico di esseri umani.
- **Gestione della carriera** - Principali fasi della carriera, per

esempio assunzione, formazione e gestione dei licenziamenti.

- **Salute e sicurezza dei dipendenti** - Le questioni di salute e sicurezza affrontate da dipendenti e lavoratori durante le attività.
- **Dialogo sociale** - Dialogo sociale strutturato, ovvero dialogo sociale effettuato tramite rappresentanti riconosciuti dei dipendenti e negoziazioni collettive.

ETICA AZIENDALE

- **Privacy e sicurezza dei dati** - protezione dei dati e della privacy
- **Pratiche anticoncorrenziali** : pratiche anticoncorrenziali, per esempio relative a prezzi, monopoli, mancato rispetto della proprietà intellettuale, ecc.
- **Anticorruzione** : impedire tutte le forme di corruzione, incluse, tra le altre cose, estorsione, corruzione, conflitti di interessi, frode, riciclaggio di denaro.

APPROVVIGIONAMENTO SOSTENIBILE

- **Pratiche ambientali del fornitore** - Si tratta delle questioni ambientali all'interno della catena di fornitura, ovvero impatti generati da operazioni e prodotti propri di fornitori e subappaltatori.
- **Pratiche sociali del fornitore** - Si tratta di pratiche di lavoro e questioni di diritti umani all'interno della catena di fornitura, ovvero pratiche di lavoro e questioni di diritti umani generate da operazioni e prodotti propri di fornitori e subappaltatori



2.3 Obiettivi di sviluppo sostenibile

In linea con i propri valori core, Aviapartner ha identificato quali Obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS) hanno un impatto sulla nostra azienda, in che modo la nostra azienda impatta sugli OSS e come possiamo massimizzare il contributo allo sviluppo sostenibile.

La seguente tabella delinea una panoramica dei nostri risultati durante il 2021 e se possibile un raffronto con il 2020. Include anche riferimenti al nostro contributo agli OSS. È il nostro obiettivo di metà trimestre analizzare come la nostra attività core influenzi gli OSS, nonché per valutare i nostri impatti sull'ambiente e la società in conformità agli OSS.

Aspetto (di sostenibilità)	GC ONU	Risultati 2020	Risultati 2021	Contributo OSS
Diritti umani	Principi 1, 2, 4, 5	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 0 episodi relativi ai diritti umani ▶ Il 96% dei nostri dipendenti è stato formato sulla prevenzione della discriminazione durante la formazione in materia di sicurezza ▶ Il 28% dei lavoratori rispetto a tutto il personale dell'azienda proviene da gruppi di minoranza e/o è un lavoratore vulnerabile (<26/>50 anni, persone con disabilità e altre nazionalità) ▶ Il 70% dei fornitori target è stato oggetto di una valutazione della CSR che tratta aspetti relativi ai diritti umani 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 4 episodi relativi ai diritti umani (1 discriminazione, 1 vessazione, 2 GDPR) ▶ Il 98% dei nostri dipendenti è stato formato sulla prevenzione della discriminazione durante la formazione in materia di sicurezza ▶ Il 30% dei lavoratori proviene da gruppi di minoranza e/o è un lavoratore vulnerabile rispetto a tutto il personale dell'azienda (<26/>50 anni, persone con disabilità e altre nazionalità) ▶ Il 12,5% dei fornitori target (gruppo esteso) è stato oggetto di una valutazione CSR che tratta aspetti relativi ai diritti umani 	  
Lavoro	Principi 3, 6	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 36% di donne dipendenti rispetto a tutta l'azienda ▶ 32% di donne in posizioni dirigenziali (escluso CdA) ▶ 98% dell'organico totale rappresentato nei comitati Salute e sicurezza congiunti management-lavoratori ▶ Il 98% dell'organico totale rientra nel regime dei contratti collettivi formali rispetto alle condizioni di lavoro ▶ Il 98% dell'organico totale è tutelato da rappresentanti dei dipendenti formalmente eletti 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 37% di donne dipendenti rispetto a tutta l'azienda ▶ 35% di donne in posizioni dirigenziali (escluso CdA) ▶ 98% dell'organico totale rappresentato nei comitati Salute e sicurezza congiunti management-lavoratori ▶ Il 98% dell'organico totale rientra nel regime dei contratti collettivi formali rispetto alle condizioni di lavoro ▶ Il 98% dell'organico totale è tutelato da rappresentanti dei dipendenti formalmente eletti 	  

Tabella 1 : Rassegna dei Principi del Global Compact ONU in relazione ai nostri risultati nel 2021 e il nostro contributo agli Obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS).

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Aspetto (di sostenibilità)	GC ONU	Risultati 2020	Risultati 2021	Contributo OSS
Lavoro	Principi 3, 6	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Il 18% dell'organico totale ha ricevuto commenti regolari sulla performance ▶ 51% dei dipendenti è part-time ▶ Il 70% dei fornitori target è stato oggetto di una valutazione CSR che tratta aspetti relativi al lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Il 9% dell'organico totale ha ricevuto commenti regolari sulla performance ▶ 52% dei dipendenti è part-time ▶ Il 12,5% dei fornitori target (gruppo esteso) è stato oggetto di una valutazione CSR che tratta aspetti relativi al lavoro 	 
Ambiente	Principi 7, 8, 9	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Il 36% della flotta di veicoli e delle attrezzature è elettrica ▶ Il 70% dei fornitori target è stato oggetto di una valutazione CSR che tratta aspetti ambientali ▶ Il 63% dei fornitori target ha contratti che includono clausole su requisiti ambientali 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Il 39% della flotta di veicoli e delle attrezzature è elettrica ▶ Il 12,5% dei fornitori target (gruppo esteso) è stato oggetto di una valutazione CSR che tratta aspetti ambientali ▶ Non misurato nel 2021. 	 
Anticorruzione	Principio 10	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Il 10% del gruppo target formato su questioni di etica aziendale ▶ Il 100% dei siti operativi lavora con un fornitore informatico certificato ISO 27000 ▶ 17 audit su GDPR 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Il 92% del gruppo target 2021 formato su questioni di etica aziendale ▶ Il 100% dei siti operativi lavora con un fornitore informatico certificato ISO 27000 ▶ 12 audit su GDPR 	 
Attività core		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Fornitura di servizi di supporto a terra ▶ Solidi partenariati 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Fornitura di servizi di supporto a terra ▶ Solidi partenariati 	

Riconoscimento per Aviapartner su ambiente e sostenibilità

Ci siamo impegnati a contribuire a un futuro più sostenibile, conducendo gli affari in modo responsabile e adoperandoci al meglio per attuare nuovi approcci, strategie e misure. I nostri risultati sono riconosciuti da diversi premi che abbiamo ricevuto, inclusi:

3.1 Riconoscimento della sostenibilità

Gold Rating di EcoVadis per la performance in materia di sostenibilità (2021)

Aviapartner ha migliorato il suo Sistema di gestione della sostenibilità in raffronto all'anno precedente. Aviapartner ha migliorato notevolmente il punteggio su tutti i criteri di sostenibilità valutati da EcoVadis con il punteggio per l'Approvvigionamento sostenibile, in particolare raddoppiando quasi i punti totali. Il punteggio totale di Aviapartner è il 95° percentile di tutte le società valutate da EcoVadis.



3.2 Premi

Air Nostrum (2021)

Anche il cliente **Air Nostrum** ha riconosciuto con due certificati di performance gli sforzi e l'attenzione di Aviapartner Lanzarote per i loro voli nel 2021, per aver raggiunto il 100% di puntualità e zero episodi.

Ahead of the Curve Award (2021)

Un anno dopo aver ricevuto il premio Ahead of the Curve Award nel giugno 2021, Air Cargo Belgium (ACB) ha assegnato a un Duty Supervisor di Aviapartner Cargo N.V incaricato del supporto informatico a Bruxelles il premio **"Ambasciatore dell'anno"** per essere stato sempre aperto a recepire nuove idee per ottimizzare ulteriormente il lato operativo del cargo aereo.

Primo premio FP Dual(2021)

Nel novembre 2021 Aviapartner Lanzarote ha vinto il primo **premio FP Dual**, assegnato dalla Camera di commercio spagnola a una società che si distingue per i risultati ottenuti nella formazione professionale duale. Si tratta di un premio pionieristico per le Camere di commercio, parte del Programma aziendale della formazione professionale duale e mira a evidenziare le pratiche migliori nelle aziende commerciali.



Premio FP Dual (2021)

Miglior agente per il supporto a terra (2021)

Aviapartner Cargo B.V. a Bruxelles ha ricevuto un riconoscimento quale **“Miglior agente per il supporto a terra del 2021”** per la gestione di rampa e cargo per Sichuan Airlines.



Tra i vari riconoscimenti degli anni precedenti, vi sono :

Pride of Ground Handling Awards (2019)

due delle quattro candidature di Aviapartner per i Ground Handling International Awards sono arrivate in finale del Pride of Ground Handling Awards. Aviapartner Girona ha vinto il **Premio** nella **Categoria “Migliore stazione”**, mentre Aviapartner Nizza è stato nominato nella Categoria “Sicurezza della rampa”. Nella candidatura, la stazione di Girona ha dimostrato di essere andata sopra e oltre le aspettative in termini di sicurezza, l'ottenimento dei KPI e la soddisfazione del cliente. Il team ha descritto la campagna FOD di successo, svolta in collaborazione con AENA (Aeropuertos Espanoles y Navegacion Aérea), l'esemplare cultura di rendicontazione, i servizi altamente personalizzati, la collaborazione con gli aeroporti e i concorrenti e i grandi risultati raggiunti in termini di soddisfazione del cliente, nonché l'eccellente relazione con i clienti e i solidi risultati in termini di sicurezza e qualità.

Premio alla sicurezza (2019-2020)

Premio alla sicurezza 2019-2020 per Aviapartner Roma, in riconoscimento del nostro solido Sistema per la gestione della sicurezza e la relativa rendicontazione.



Premio alla sicurezza (2019-2020) Aeroporto di Roma

Brussels Airport Environment Award (2019)

Aviapartner ha vinto il premio per la seconda volta (prima volta nel 2012). Il premio Airport Aviation è stato un prezioso riconoscimento per il rinnovo elettrico della flotta di veicoli movimentata e per la Carta verde dei partner, che ha incoraggiato la sensibilizzazione ambientale dei fornitori.



Premio per l'ambiente all'aeroporto di Bruxelles (2019)

Malgrado questi risultati incoraggianti, siamo determinati a raggiungere ancora di più. Il miglioramento continuo è la nostra priorità nella soddisfazione delle necessità crescenti dei nostri clienti, passeggeri, comunità locali e altri soggetti interessati. Alzare costantemente l'asticella e migliorare i risultati ci rende membri responsabili della nostra azienda, il che ci porta a ottimizzare il nostro potenziale nel creare un'azienda sostenibile.

Diritti umani

➔ **Principio 1:** Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti.

➔ **Principio 2:** Le aziende dovrebbero assicurarsi di non essere complici negli abusi dei diritti umani.

➔ **Principio 4:** Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.

➔ **Principio 5:** Alle imprese è richiesto di sostenere l'effettiva eliminazione del lavoro minorile.

➔ **Principio 6:** Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

In Aviapartner, siamo responsabili per il trattamento dei nostri soggetti interessati interni e esterni quali esseri umani, a prescindere da nazionalità, sesso, origine nazionale o etnica, colore, religione, lingua o qualsiasi altro status. Aviapartner mira a fornire un ambiente di lavoro che dia forza a diversità, inclusione e pari opportunità per tutti i dipendenti. Facciamo in modo che tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio, nonché di lavoro minorile, siano eliminate. Aviapartner si impegna a proteggere la dignità e i diritti dei membri del personale e di ogni persona con cui conduce affari. Tutte le persone con le quali Aviapartner conduce affari sono trattate con rispetto, equità e dignità.

Questi principi sono espressi nella nostra Politica in materia di rispetto umano, che avverte che le vessazioni sono vietate secondo la normativa dell'Unione europea e di tutti i Paesi europei in cui operiamo. Fornisce anche rimedi giuridici per chi si lamenta in riconoscimento dell'impatto delle vessazioni e descrive risposte e conseguenze in situazioni in cui sono avvenute le vessazioni. Inoltre, il principio secondo il quale un datore di lavoro offre pari opportunità è integrato nel documento Strategia e procedure in materia di risorse umane, parte del nostro processo di assunzioni.

Nel quadro delle nostre operazioni quotidiane, abbiamo attuato numerose misure per impedire qualsiasi violazione dei diritti umani.

Il documento Strategia e procedure in materia di risorse umane, per esempio, richiede verifiche dell'età all'assunzione di nuovi dipendenti. La nostra posizione su lavoro minorile e forzato è descritta anche nel Codice di condotta del fornitore, lanciato nel 2021, che ogni nuovo fornitore è invitato a firmare. Vi è anche una verifica in occasione dei nostri audit regolati presso i fornitori.

L'importanza della diversità e dell'antidiscriminazione viene discussa nella nostra formazione obbligatoria, seguita da tutti i membri del personale. Ciò assicura una portata ampia a tutti i livelli della società.

Nel 2021, un forum di lavoro dei rappresentanti dei lavoratori in Belgio ha creato una carta sul rispetto, definendo come i dipendenti intendono essere trattati da altri dipendenti.

Attualmente stiamo studiando una formazione più ampia su questo argomento per gruppi target specifici, quali il management e la sorveglianza per il 2022.

Il documento Strategia e procedure in materia di risorse umane descrive il processo di assunzione e le azioni adottate per impedire la discriminazione, in quanto coinvolge diverse persone nel processo ed è basato su chiari profili di competenza per funzione. Inoltre, i nostri contratti di lavoro collettivi specificano che non vi sarà discriminazione basata su età o

genere. Per puntellare i nostri sforzi nel 2021, Francia e Spagna hanno firmato le Carte della diversità nei Paesi rispettivi, mentre altri Paesi si stanno preparando per fare altrettanto. Francia e Spagna hanno anch'esse introdotto un'analisi del gap retributivo, rispettivamente nel 2019 e nel 2021.

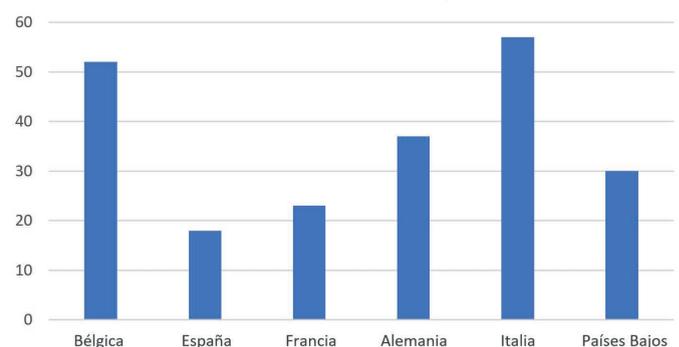
In caso di episodi relativi ai diritti umani, i dipendenti possono consultare la nostra Politica in materia di rispetto umano, che descrive la procedura da seguire quando qualcuno ritiene che vi sia stata una condotta discriminatoria, vessatoria o offensiva o una ritorsione. La crescita degli episodi relativi ai diritti umani da zero nel 2020 a quattro (4) nel 2021 è la conseguenza di una rendicontazione più accurata.

4.1 Parità dei sessi

Per sottolineare il nostro impegno verso l'OSS 5 sulla parità di genere, il 9 aprile 2021 Aviapartner ha aderito all'iniziativa IATA su diversità e inclusione chiamata "25by2025", quali primi handler di terra tra i 62 firmatari, per promuovere l'equilibrio di genere nel settore dell'aviazione. Aviapartner crede fortemente nell'importanza del pensiero divergente per creare una cultura per l'innovazione. Inoltre, le incertezze relative alla pandemia hanno reso ancora più problematico di prima attrarre personale per seguire la crescita del traffico aereo. In questo contesto, è vitale creare un ambiente più "woman-friendly" per attrarre più donne a svolgere lavori lato volo, quali il carico dei bagagli e la guida di apparecchi specializzati, attualmente percepiti come tipicamente maschili. I grandi cambiamenti iniziano con i piccoli passi, quindi sono stati fissati due target di aumento del 25%.

- accrescere le donne nelle funzioni del management al 48% entro il 2025. Un aumento del 3% rispetto al 2020 è stato evidenziato alla fine del 2021.
- accrescere il numero di donne nelle operazioni lato volo, che sono attualmente prevalentemente maschili, dal 10% al 13%.

Nacionalidades de los empleados



È stato introdotto un Osservatorio sulla parità di genere per monitorare i risultati e stimolare le azioni. Questo strumento contribuisce all'apprendimento e all'ispirazione grazie alle prassi migliori del gruppo.

In ultimo, la diversità dei nostri team dimostra che le nostre politiche e misure stanno avendo un impatto positivo con più di 100 diverse nazionalità rappresentate nel nostro organico.

Nel dicembre 2021, la Spagna ha lanciato un sondaggio tra i dipendenti per valutare la parità dei generi sul luogo di lavoro. Le risposte del sondaggio sono state utilizzate per sviluppare un Piano di parità con l'obiettivo di promuovere pari opportunità per tutti i dipendenti.

Vedi tabella 2



Principi di lavoro

5.1 Dialogo sociale

➔ **Principio 3** : Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva.

Negli ultimi 70 e più anni di fornitura di servizi di supporto a terra, Aviapartner ha formato strette relazioni con i suoi partner. L'Aviapartner Management Team cerca con grande cura di promuovere il dialogo sociale quotidianamente quale clima sociale positivo, cruciale per fornire servizi di alto livello ai nostri clienti.

Il documento Strategia e procedure in materia di risorse umane descrive il nostro approccio al dialogo sociale strutturato e le nostre condizioni di lavoro sono riassunte nei contratti collettivi di lavoro.

Quale società multinazionale con operazioni in tutta Europa, Aviapartner ha stabilito un Comitato aziendale europeo (CAE). Lo scopo di questo Comitato aziendale europeo è di riunire i rappresentanti dei dipendenti di diversi Paesi europei. Durante le riunioni del CAE (4 nel 2021), i rappresentanti vengono informati e consultati dalla dirigenza centrale su aspetti transnazionali che riguardano tutti i dipendenti di Aviapartner.

L'impatto delle azioni suddette è chiaro: i nostri dipendenti possono godere della libertà di associazione e negoziare in riferimento ai contratti della società. Inoltre, i contratti collettivi consentono una remunerazione equa. Riflesso anche dai nostri KPI relativi al nostro Dialogo sociale.

Vedi tabella 3

No.	KPI	2020	2021
1	Episodi relativi ai diritti umani	0	4
2	% del personale formato sulla prevenzione della discriminazione nella formazione in materia di sicurezza	96%	98%
3	% dei lavoratori tra il personale di tutta l'azienda proviene da gruppi di minoranza e/o è un lavoratore vulnerabile (<26/>50 anni, persone con disabilità e altre nazionalità)	28%	30%
4	% di donne dipendenti rispetto a tutta l'azienda	36%	37%
5	% di donne in posizioni dirigenziali (escluso CdA)	32%	35%

Tabella 2 : KPI relativi ai diritti umani

No.	KPI	2019	2020	2021
1	% dell'organico totale rappresentato nei comitati Salute e sicurezza congiunti management-lavoratori	Non misurato	98%	98%
2	% dell'organico totale è oggetto di contratti collettivi formali riguardanti le condizioni di lavoro	Non misurato	98%	98%
3	% dell'organico totale tutelato da rappresentanti dei dipendenti formalmente eletti	Non misurato	98%	98%

Tabella 3 : KPI relativi al nostro Dialogo sociale

5.2 Condizioni di lavoro

Il documento Strategia e procedure in materia di risorse umane serve da orientamento principale per qualsiasi questione relativa alle condizioni di lavoro. Siccome Aviapartner è una società di servizi orientata al cliente, consideriamo i nostri dipendenti come il nostro asset più importante. A sua volta, ogni dipendente individuale è responsabile della trasmissione dei valori core della società ai nostri clienti e alle comunità che serviamo. La selezione, lo sviluppo e la motivazione dei suoi dipendenti è cruciale per noi. Cerchiamo in ogni modo di essere un ottimo luogo in cui lavorare, promuovendo la creatività, imparando e promuovendo il lavoro di squadra su tutte le funzioni e a livello transnazionale.

Per quanto riguarda la Politica in materia di retribuzioni e i contratti collettivi, una remunerazione equa è considerata essenziale per la motivazione del personale. Per determinare una retribuzione equa, consideriamo la qualifica del posto di lavoro nell'azienda e la performance della persona. Ciò porta a uno stipendio minimo e a una gamma minimo-massimo per ogni posto, cui legare la remunerazione.

I contratti di settore nei diversi Paesi specificano la politica in materia di congedi annuali. Oltre a ciò, in alcuni Paesi offriamo congedi ulteriori in modo che il personale possa tener conto delle circostanze personali e consentire un miglior equilibrio lavoro-vita privata. I dipendenti più anziani, per esempio, possono richiedere più giorni di congedo e sono fatte concessioni speciali alle madri che allattano. Per alcuni posti di lavoro nella società, l'orario flessibile fa parte delle condizioni di lavoro. Durante la pandemia da Covid-19, abbiamo accresciuto il numero di personale che poteva lavorare da casa. In Italia è stata attuata una Politica in materia di smart working. Non è ancora così per Belgio e Germania. In Spagna sono firmati contratti individuali con il personale in questione, mentre in Francia non è considerato pertinente al momento, in quanto è coinvolto pochissimo personale. I nostri dipendenti beneficiano anche di benefit relativi alla salute, che sono classificati come stipendi aggiuntivi nel quadro della nostra Politica in materia di retribuzioni.

Incoraggiamo le nostre stazioni a comunicare le condizioni di lavoro e le politiche apertamente a tutti i dipendenti durante le riunioni informative per il personale. Interpelliamo attivamente i membri del personale, conducendo sondaggi regolari. Negli ultimi anni, abbiamo avviato un'analisi sulla pressione sul lavoro e sui rischi sociali in ogni Paese, a parte la Germania, per avere informazioni su come i nostri dipendenti percepiscono la soddisfazione sul lavoro.

Nel dicembre 2021, la Spagna ha lanciato un sondaggio per valutare i rischi psicosociali tra i nostri dipendenti; è stata utilizzata una lista di controllo predefinita dalle autorità spagnole.

Nell'ottobre del 2021, Aviapartner ha ospitato una riunione "rebound" con i 25 top manager per discutere di strategia e pratiche ambientali in tutto il gruppo. Lo scopo della riunione è consistito nella condivisione di informazioni sulle proprie esperienze e l'allineamento delle migliori prassi in tutto il gruppo. Per essere trasparenti sulle decisioni strategiche discusse nella riunione, i manager sono stati incoraggiati a condividere informazioni con i soggetti locali che fanno capo direttamente agli stessi manager. La riunione "rebound" è stato un passo importante per fare in modo che tutte le sedi Aviapartner seguano le migliori prassi relative al supporto del nostro organico e riducano il nostro impatto sull'ambiente.

Per promuovere una comunicazione aperta tra tutti i dipendenti, ci avvaliamo di uno strumento interno detto Yammer. Lo strumento consente ai dipendenti di avviare conversazioni di gruppo (o "comunità") su argomenti specifici, e i dipendenti sono liberi di partecipare a conversazioni specifiche che li riguardano. Nel 2021, abbiamo calcolato che uno su quattro utenti email visita la piattaforma Yammer, che consiste di 17 comunità.

Con queste misure, cerchiamo di impattare la soddisfazione sul lavoro dei nostri dipendenti in modo positivo.

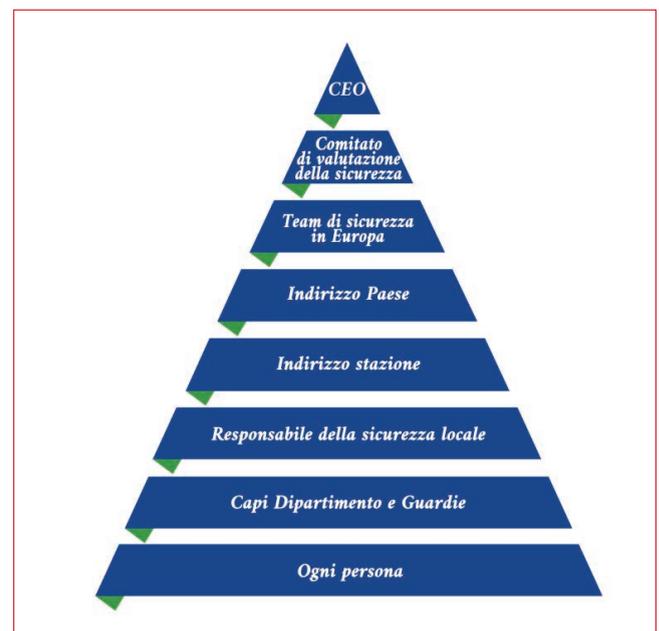
5.3 Salute e sicurezza sul lavoro

La sicurezza del nostro personale, gli aeromobili dei nostri clienti e relativi passeggeri e bagagli, carico e posta sono una priorità top per Aviapartner. Siamo impegnati al miglioramento continuo della nostra performance, osservando leggi e regolamenti applicabili relativi a salute, sicurezza, nonché i requisiti dei nostri soggetti interessati.

Per quanto riguarda la nostra politica in materia di sicurezza, Aviapartner si adopera per raggiungere zero incidenti relativi a manodopera e aerei e rivede regolarmente la sua performance rispetto agli obiettivi e ai target allo scopo di prendere azioni correttive appropriate ove richiesto. Promuoviamo una Cultura giusta, in cui la gente è incoraggiata a segnalare tutti gli incidenti, gli episodi e i rischi e i pericoli operativi o altre deficienze. La segnalazione viene utilizzata per imparare da detti eventi e nessuna azione disciplinare viene presa per omissioni o per le decisioni da parte del personale che sono considerate ragionevoli, data la loro esperienza e la loro formazione. Tuttavia, la negligenza deliberata, una violazione dolosa, una cattiva condotta ripetuta, una condotta illegale, atti distruttivi o il fatto di non segnalare intenzionalmente un incidente, non sono tollerati.

Il nostro documento orientativo core per le questioni di salute e sicurezza è il Manuale del Sistema per la gestione della sicurezza (SMS). Il manuale SMS è specifico per la sicurezza operativa, inclusa tutta la sicurezza attorno all'aeromobile, la sicurezza di personale, passeggeri, subappaltatori, equipaggio aereo e cargo, ma tratta anche di aspetti relativi a salute e sicurezza. In quanto tale, il nostro Sistema di gestione della sicurezza va oltre ciò che è richiesto dalla legge ed è su misura per le attuali necessità in fatto di sicurezza e quelle future (per esempio, normativa EASA) nel settore dell'aviazione. Nel 2021, il manuale SMS è stato anche analizzato interamente per includere altri settori pertinenti della salute e la sicurezza sul lavoro.

Le responsabilità relative a salute e sicurezza sono ben definite dall'apice alla base, nell'azienda. La struttura di governo della sicurezza Aviapartner è la seguente :



Qualsiasi questione relativa a salute e sicurezza è discussa durante le chiamate relative alla gestione della sicurezza del gruppo. I KPI e i risultati sulla sicurezza sono analizzati con i dirigenti della sicurezza Paese in riunioni mensili e analisi trimestrali sulla sicurezza svolte dal Consiglio di verifica della sicurezza, presieduto dal CEO.

Nel quadro del nostro SMS, analizziamo e gestiamo continuamente i rischi relativi a salute e sicurezza. La gestione del rischio è cruciale per prevenire gli episodi ed è basata su metodi predittivi, proattivi e reattivi. Le misure identificate relative a rischi e mitigazione sono quindi catturate nel nostro documento di valutazione dei rischi, che viene aggiornato regolarmente e ogni volta che viene introdotto un cambiamento; i rischi sono comunicati a tutti i dipendenti durante la formazione in materia di sicurezza. Il nostro programma di formazione è soggetto alla Politica di formazione gruppo Aviapartner e il Manuale di formazione gruppo Aviapartner ed è documentato nell'Academy Aviapartner sull'intranet Aviapartner. La formazione in materia di sicurezza Aviapartner è completamente allineata con le Specifiche sulla formazione in materia di sicurezza ISAGO e tiene conto della normativa UE e delle procedure locali relative al Paese e all'aeroporto. Nel settembre del 2021, Aviapartner ha ospitato una formazione per i manager della sicurezza di vari Paesi in cui la società svolge le proprie operazioni, per fare in modo che vi sia omogeneità nelle misure in materia di salute e sicurezza.

Per garantire il rispetto dei nostri standard di sicurezza descritti nel manuale SMS, abbiamo definito diverse Procedure operative standard e Istruzioni operative. Queste sono basate sui requisiti legali e gli standard di settore e sono tradotti in lingue parlate localmente dai dipendenti e messe a disposizione di tutto il personale, via intranet.

Ovviamente, Aviapartner fornisce anche dispositivi di protezione individuale (DPI) a tutte le funzioni di performance del personale, che richiedono l'utilizzo dei DPI. Le nostre stazioni forniscono DPI a tutto il personale prima che inizi a lavorare, e garantiamo la sostituzione di DPI consumati. A Roma Fiumicino viene utilizzato un distributore di DPI per fornire i dispositivi di protezione necessari, come giacche ad alta visibilità, protezione per l'udito e guanti di protezione per il carico e lo scarico. Cerchiamo continuamente di migliorare il comfort dei DPI, ad esempio dispositivi per la protezione acustica formati individualmente per tutto il personale che lavora sulla rampa in Francia. Durante la pandemia da COVID-19, abbiamo fornito maschere facciali e gel di sanificazione a tutto il personale.

Nel quadro del nostro Sistema di gestione della sicurezza, abbiamo anche un Piano di risposta alle emergenze (PRE) da preparare in caso di emergenze. Tutto il personale effettua una formazione PRE che viene condotta in collaborazione con altri soggetti interessati, quali le linee aeree e gli aeroporti. I manager e gli operatori ricevono un corso di formazione online sul PRE, che spiega l'organizzazione pratica attiva a livello di stazione nel quadro del Sistema di gestione della sicurezza. Tutta la documentazione PRE viene elaborata per stazione e disponibile online sull'intranet Aviapartner per un accesso semplice da parte del personale. Durante numerose situazioni di emergenza, quali l'attacco terroristico all'Aeroporto di Bruxelles, lo schianto fatale dell'aereo Germanwings e la tragedia del volo MH17 Malaysia Airlines, il personale di Aviapartner ha messo la formazione PRE in pratica, gestendo le situazioni al meglio delle possibilità.

Nel quadro del nostro Programma di garanzia della sicurezza, svolgiamo regolarmente audit e ispezioni, verifiche della sicurezza della rampa e verifiche della sicurezza a livello di stazione, Paese e rete, per identificare le cause della performance substandard e possibili azioni correttive. Nel 2021, Aviapartner ha svolto oltre 10.000 ispezioni di sicurezza in tutta la società. Dal 2009, Aviapartner ha utilizzato ISAGO, gli audit di sicurezza delle operazioni a terra di IATA e IS-BAH (Standard international Standard for Business Aircraft Handling) dal 2018, al fine di promuovere la sicurezza nella sua rete. Più che per la sua certificazione, questo strumento viene usato per un miglioramento continuo al fine di adottare le procedure Aviapartner, tutte allineate con IATA quale base di requisiti minimi, in modo

omogeneo in tutta la rete. Il processo di implementazione, l'audit iniziale e l'audit di rinnovo ogni due anni, sono strumenti essenziali per mantenere alto il livello di consapevolezza della sicurezza.

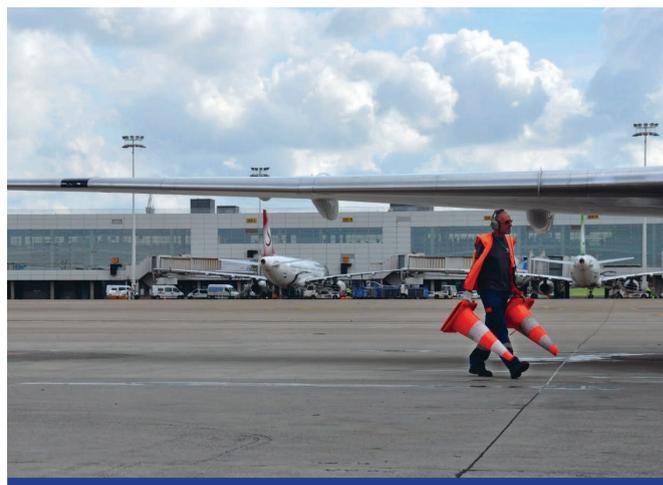
La performance di una stazione è valutata tramite gli Indicatori sulla performance della sicurezza (IPS) e viene pubblicata su QualityNet e verificata mensilmente con i dirigenti del Paese.

Oltre alle misure di gestione della sicurezza operativa, gestiamo attivamente anche le questioni generali su salute e sicurezza. Il nostro Consiglio di verifica della sicurezza si riunisce trimestralmente per agevolare la collaborazione tra dirigenti e dipendenti nello sviluppo e la promozione di controlli e iniziative. Questi controlli e iniziative includono:

- Valutazione dettagliata dei rischi relativi alla salute e alla sicurezza dei dipendenti;
- La formazione su salute e sicurezza include schede, intranet e campagne sulla sicurezza;
- Un programma di gestione dei rischi da affaticamento;
- Una valutazione del rischio psicosociale svolta da esperti esterni;
- Misure preventive attive per il rumore, inclusa la formazione sulle conseguenze del rumore, e la fornitura di dispositivi di protezione acustica;
- Misure di protezione dalle radiazioni per proteggere il personale che opera vicino a generatori di raggi x;
- Procedure e formazione DGR per gestire merci pericolose durante il carico e lo scarico;
- Procedura per i lavori da svolgere da soli;
- Formazione per la prevenzione dei disturbi muscolo-scheletrici;
- Controlli medici in tutti i Paesi tranne che i Paesi Bassi. In Spagna, dove non è obbligatorio per legge per tutto il personale, Aviapartner ha scelto di offrirlo lo stesso al proprio personale;
- Procedura di gestione del cambiamento con istruzioni specifiche da seguire in caso di cambiamenti che impattano salute e sicurezza.

Le nostre misure di salute e sicurezza non si applicano solo ai nostri dipendenti, ma anche a qualsiasi persona che lavora con o per noi. Pertanto, conduciamo formazione su salute e sicurezza per i nostri subappaltatori quando necessario e abbiamo in essere piani di prevenzione di cui sono a conoscenza tutti i subappaltatori, le autorità aeroportuali e le linee aeree clienti. I subappaltatori sono anche sottoposti regolarmente ad audit per assicurare che osservino i nostri standard su salute e sicurezza.

In riconoscimento dei nostri sforzi, abbiamo ottenuto le certificazioni ISAGO e IS-BAH. Nel 2020 siamo stati compensati con il Safety Award 2019-2020 ad Aviapartner Roma per il nostro robusto Sistema di gestione della sicurezza e per la rendicontazione.



5.4 La nostra risposta al COVID-19

Come il 2020, il 2021 ha portato numerose incertezze relative alla pandemia, che sono risultate essere particolarmente insidiose per Aviapartner. Con la lenta ripresa del traffico aereo, la pandemia da Covid-19 ha inflitto un impatto particolarmente negativo sulla nostra azienda. Per navigare nella tempesta e tornare alle attività commerciali in sicurezza, abbiamo preparato una valutazione del rischio dettagliata nel 2020 per implementare un ricco piano di azioni relativo al Covid. con misure che sono state mantenute nel 2021. Per assicurare la continuità, tenere i dipendenti al sicuro mentre erano al lavoro e partenze sicure per gli aeromobili, ci siamo adeguati e aggiornati con l'evoluzione della situazione, prestando grande attenzione alle circostanze locali in ogni stazione. Queste sono state comunicate a tutto il personale e includevano, tra le altre cose :

SICUREZZA

- Misure sanitarie per il Covid-19 (maschere, distanziamento, sanificazione frequente, ecc.)
- Assistenza medica online in Francia e assistenza psicologica per il personale
- Misure relative alle Attrezzature di supporto (GSE) per l'immagazzinaggio e il ritorno alle attività
- Uso responsabile di GSE e veicoli
- Ispezioni di controllo per la sicurezza della rampa (RSC) aggiornate con le misure COVID a livello Paese
- Nuovo inizio della valutazione del rischio
- Procedure locali sul COVID-19 preparate per Paese con il supporto del gruppo
- Follow-up per Paese a causa di diversi requisiti di sicurezza/ legislazione/progresso del virus (come distanza di sicurezza, maschere, ecc.)

QUALITÀ

- Misure per la qualità
 - Gli audit di certificazione sono stati rinviati (per esempio, diversi audit ISAGO) nel 2020, ma sono ripresi nel 2021
 - Il piano di audit interno per qualità e sicurezza è stato adattato ed è ripreso nel 2021, dopo una pausa improvvisa nel 2020 a causa della pandemia
 - La validità degli audit sul subappalto è stata prolungata fino a fine 2022
 - La validità delle qualifiche degli auditor è stata prolungata fino a fine 2022, mentre venivano formati nuovi auditor.
 - Il follow up delle performance puntuali è stato facilitato con relazioni automatiche
- Comunicazione con il personale attraverso canali esistenti

FORMAZIONE

- Revisione del Manuale sulla formazione gruppo (CTM) e delle procedure di formazione a seguito della valutazione del rischio.
- Focus sui metodi alternativi di formazione, quali: formazione online sul web, formazione virtuale seguita da un test online, formazione fornita tramite i dispositivi mobili e altri tipi di apprendimento a distanza.

Con l'ambizione di migliorare tutte queste misure in modo

continuo, cerchiamo in ogni modo di ridurre gli impatti negativi associati alle questioni relative a salute e sicurezza. Con il tracciamento dei KPI rilevanti, siamo impegnati a migliorare la nostra performance su salute e sicurezza.

Vedi tabella 4

5.5 Gestione della carriera

Siccome i nostri dipendenti sono considerati il nostro asset più importante, è nostro obiettivo promuovere continuamente il loro sviluppo professionale. Forniamo una formazione tecnica ai nostri dipendenti per avere l'opportunità di sviluppare e aggiornare la loro professionalità e capacità per tutta la loro carriera. Il nostro Manuale sulla formazione gruppo (CTM) spiega i criteri della formazione e l'organizzazione messa in opera da Aviapartner per soddisfare gli standard legislativi e rispondere ai requisiti dei clienti.

Per implementare gli orientamenti di cui nel Manuale sulla formazione gruppo, abbiamo una sezione dedicata, 'Team europeo della formazione' (ETT). Questo team consiste di Manager della formazione specialisti in ogni Paese. Il team gestisce il piano di formazione, organizza seminari formativi, scambia le migliori prassi e coordina l'applicazione di iniziative formative nella rete. Le necessità e i programmi di formazione individuale sono identificati e organizzati su base annuale e ogni volta che cambiamenti alla legislazione o le necessità dei soggetti interessati lo richiedono. Per una formazione specifica, per esempi sulle norme ISO, l'auditing, l'IOSH (Institution of Occupational Safety & Health), la formazione in materia di sicurezza, il dialogo sociale, ecc., assumiamo anche formatori esterni per fornire formazione in house. La 'Aviapartner Academy', la nostra accademia di formazione virtuale, assicura un livello di alta qualità omogeneo nella formazione in tutta la rete e migliora l'efficienza, imparando dalle esperienze di ciascuno ed evitando rilavorazioni e doppiioni.

I punti salienti dello scorso anno comprendono :

- Formazione intensiva sulla sicurezza IOSH (Gestione del rischio, ecc., dell'Istituto di sicurezza e salute sul lavoro) con il supporto della nostra compagnia di assicurazione. Si tratta di un grande investimento per incorporare la sicurezza maggiormente nelle attività e dare più strumenti al management e funzioni chiave per gestire la loro stazione.
- Avvio e affinamento di un nuovo sistema di formazione e-learning, Moodle. Un altro aggiornamento è pianificato per il 2022.
- Formazione sui passeggeri pericolosi per proteggere il personale dai passeggeri aggressivi e/o indisciplinati in Francia. Aviapartner ha anche accresciuto le denunce dei passeggeri pericolosi per aiutare a proteggere il nostro personale, l'equipaggio, e la sicurezza degli aeromobili.

Per promuovere ulteriormente l'apprendimento su tutta la rete, promuoviamo attivamente le rotazioni laterali. Riteniamo che la rotazione dei posti di lavoro sia un fattore che contribuisce allo sviluppo e motivi i nostri dipendenti. Oltre a offrire

No.	KPI	2019	2020	2021
1	Salute e sicurezza dei dipendenti: frequenza degli infortuni	64.95	47.87	51.24
2	Salute e sicurezza dei dipendenti: gravità degli infortuni	1.70	1.91	1.7
3	Numero di giorni perduti a causa di incidenti	16.584	7.422	8.547
4	% delle verifiche effettuate alla sicurezza della rampa	4%	5%	5%

Tabella 4 : KPI relativi a Salute e sicurezza sul lavoro

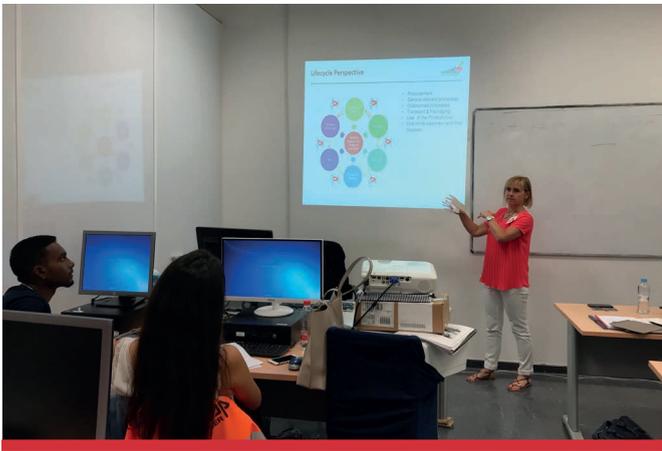
maggiore flessibilità, la rotazione laterale è tipica tra gli uffici operativi. Su base volontaria, i dipendenti possono essere trasferiti, in modo permanente o temporaneo, da una stazione all'altra nella rete di Aviapartner. Diversi esempi di rotazione laterale sono avvenuti nei Paesi Bassi, in Italia e in Spagna, dove al personale viene data l'opportunità di lavorare in altre stazioni per l'estate, durante periodi più calmi con meno lavoro, durante il Covid, per bisogni operativi, ecc.

In Aviapartner, diamo priorità alle assunzioni interne. I posti vacanti sono annunciati prima internamente e sono riempiti con i candidati interni, se possibile. Include anche le opportunità di carriera, in modo che il personale interno si sposti in su di un livello. Il nostro personale è incoraggiato a presentare candidati validi e gli viene offerta una ricompensa quando un candidato presentato viene assunto con successo. La stretta collaborazione con la scuole è un altro strumento prezioso nel promuovere il settore dell'aviazione agli studenti e attrarre giovani dipendenti potenziali, offrendo loro degli apprendistati nella nostra azienda. Nel 2021, Aviapartner Lanzarote ha ricevuto un premio dalla Camera di commercio in Spagna per i suoi sforzi in quest'area.

Aviapartner Spagna organizza e partecipa alle "Giornate aperte" per il personale potenziale: vi sono inviti a partecipare al nostro team di gestione per una sessione di informazione seguita da giochi.

Nel caso in cui necessitiamo di risolvere il contratto con un dipendente esistente, abbiamo definito misure per ridurre gli impatti negativi associati ai licenziamenti. A seconda del contratto collettivo di lavoro, può essere considerato un servizio di outplacement.

Vedi tabella 5



Ambiente

➔ **Principio 7:** Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali.

➔ **Principio 8:** Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale.

➔ **Principio 9:** Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali.

Siamo pienamente impegnati a ridurre al minimo l'impatto sull'ambiente di tutte le nostre attività e a osservare tutti i requisiti legali e gli altri requisiti ambientali applicabili alla nostra azienda. Abbiamo definito obiettivi e target ambientali strategici a lungo termine e miriamo a diventare un vero fornitore di servizi a terra veramente sostenibili. Il miglioramento continuo è parte del nostro DNA. Pertanto andiamo oltre la riduzione degli impatti delle nostre operazioni, dando l'esempio e supportando i nostri dipendenti e partner a fare lo stesso.

Abbiamo sviluppato una strategia ambientale d'impatto. I punti chiave di questa strategia sono:

- Tutela dell'ambiente
- Prevenire l'inquinamento a tutti i livelli
- Minimizzare i rifiuti eliminando la plastica monouso
- Riutilizzare o riciclare il più possibile
- Ridurre le emissioni dei gas serra, concentrandosi sulla sostituzione delle GSE, sul consumo energetico e le tecnologie innovative
- Incoraggiare l'uso di mezzi di trasporto alternativi e il car sharing.
- Incoraggiare l'adozione di principi ambientali presso i nostri fornitori e altri soggetti interessati

Monitoriamo tutti i nostri impatti ambientali molto da vicino, in quanto riteniamo fondamentale che non si possa gestire quel che non si può misurare. Tutte le nostre stazioni devono rendicontare regolarmente un'ampia gamma di KPI ambientali, inclusi l'uso di carburante, elettricità, acqua, carta e rifiuti. Inoltre, evidenziamo la necessità di dotare i nostri dipendenti della conoscenza e delle capacità di cui necessitiamo per aiutarci a raggiungere i nostri target e obiettivi ambientali. Ogni membro del personale effettua una Formazione di sensibilizzazione ambientale durante l'onboarding, che viene riproposta ogni tre anni. Nel 2021, il 77% del personale è stato formato, con un aumento del 7% rispetto al 2020. Per i nostri esperti sulla formazione ambientale aggiuntiva per il monitoraggio e la rendicontazione ambientale, viene organizzata formazione sulla norma ISO14001 e degli auditor interni, al fine di assicurare che il nostro Sistema di gestione ambientale sia implementato e gestito correttamente.

No.	KPI	2019	2020	2021
1	Personale che ha ricevuto formazione sulla carriera o sulle capacità	81%	78%	94%

Tabella 5: KPI relativi alla gestione della carriera

6.1 I nostri obiettivi ambientali

Abbiamo identificato una serie di requisiti minimi, che devono osservare tutte le stazioni :

- Identificazione di zero questioni di compliance legale
- 100% di audit e ispezioni legali effettuate puntualmente
- Nessuna non conformità in essere rispetto all'ambiente
- Mantenimento della certificazione ISO14001
- Definizione di obiettivi chiari per raggiungere gli obiettivi sul clima di Aviapartner per effettuare una transizione verso Attrezzature di servizio a terra (GSE) elettriche e raggiungere le operazioni a carbone neutrale entro il 2030
- Accrescere la % dei dipendenti usando mezzi alternativi di trasporto ogni anno
- Ridurre il consumo di carburante per 1000 voli ogni anno
- Ridurre l'uso della carta e accrescere la % di carta FSC 70gm/m usata, ogni anno
- Vietare la plastica monouso
- Riciclaggio al 100% dei rifiuti di carta entro fine 2022
- 100% del personale formato sulla consapevolezza ambientale

6.2 Gestione dell'energia e gas a effetto serra

Quale attore chiave del settore dell'aviazione, siamo pienamente consapevoli delle pressioni che linee aeree e aeroporti affrontano per ridurre l'impronta di carbonio. Consideriamo nostra responsabilità condivisa ridurre e aiutare a ridurre l'impatto di questo settore. Abbiamo implementato varie misure per ridurre la nostra impronta di carbonio, non solo della nostra flotta di veicoli e di attrezzature di supporto a terra, ma anche in uffici, magazzini e altre aree delle nostre attività. Cerchiamo continuamente modi innovativi per ridurre le nostre emissioni, per esempio durante gli audit regolari nelle nostre attività e i nostri partenariati con fornitori e produttori. Si tratta di un processo continuo.

6.3 La nostra flotta di Attrezzature di supporto a terra

Quale fornitore leader di servizi aeroportuali di supporto a terra, il nostro contributo agli Obiettivi di sviluppo sostenibili (OSS) è particolarmente pertinente per l'OSS 13 Azione sul cambiamento climatico dovuto alle emissioni di carbonio della nostra flotta di attrezzature di supporto a terra che sono direttamente collegate al volume dei voli gestiti. Già qualche anno fa abbiamo scelto di elettrificare la nostra GSE di base (trattori, beltloader, ecc.) e i veicoli, ove possibile. Questa transizione è stata intensificata e ora abbiamo definito un obiettivo ambizioso per elettrificare tutta la GSE entro il 2027 e raggiungere la neutralità del carbonio entro il 2030. La cronologia di questo progetto di elettrificazione si estende su diversi anni, ai ritmi dei requisiti dei nostri soggetti interessati, inclusi aeroporti e linee aeree. Una sorveglianza tecnologica viene esercitata a livello di produttore. È nostro obiettivo dotare le GSE di motori elettrici nel momento in cui il fornitore può offrire un prodotto adatto alle nostre operazioni. Una collaborazione stretta con i partner aeroportuali pertinenti è essenziale per assicurare che le necessità infrastrutturali, quali i punti di carica e gli spazi adeguati siano disponibili.



Finora, abbiamo apparecchiatura elettrica in uso in tutta la nostra rete in vari aeroporti :

- Piccole auto (in aeroporti multipli)
- Furgoni (Nice Executive Aviation)
- Beltloader (in aeroporti multipli)
- Scale passeggeri (in aeroporti multipli)
- Muletti (in aeroporti multipli)
- Pallet schiavo di trasporto (Bruxelles)
- Rimorchi bagaglio (in aeroporti multipli)
- Sollevatori ruote del naso (Amsterdam, Bruxelles, Ibiza, Marsiglia, Nizza, Palma, Siviglia)
- Camioncini pushback (Lilla, Siviglia, Tenerife)
- Bus (Siviglia)
- Caricatori (Tenerife, Bordeaux)
- Stufa (Amsterdam)

Questo elenco include 37 apparecchiature elettriche e veicoli aggiunti nel 2021. Altri sono ordinati per il 2022. Siamo lieti di essere all'avanguardia nell'elettrificazione delle attrezzature di supporto a terra. Nel 2019 abbiamo presentato il primo bus elettrico in un aeroporto spagnolo, a Siviglia, in partenariato con AENA e Air Rail e siamo stati il primo handler a usare un camion pushback elettrico all'aeroporto di Tenerife. Inoltre, nel 2018 abbiamo introdotto 48 auto e furgoni elettrici per le nostre operazioni all'aeroporto di Bruxelles, consentendoci di raggiungere l'obiettivo di ridurre le emissioni di gas serra del 14% entro il 2025 entro il primo anno di attività. Attualmente, il 39% della flotta di Aviapartner è elettrica. Continueremo ad accrescere questa percentuale non appena i veicoli raggiungono la fine della vita economica o quando è sensato per noi e per i nostri partner da un punto di vista ambientale ed economico.

Per ridurre i consumi energetici e di carburante, usiamo anche Adveez, una Piattaforma di gestione della flotta per la pianificazione e l'ottimizzazione delle rotte, per minimizzare le distanze percorse, il monitoraggio continuo del consumo di carburante e l'identificazione delle abitudini di guida inefficienti.

Un ottimo esempio degli sforzi di Aviapartner per elettrificare le GSE è il nostro lavoro con l'Aeroporto di Parigi. Aviapartner sta lavorando con l'aeroporto per raggiungere il 100% di elettrificazione delle GSE. Si tratta di un compito difficile per diverse ragioni :

- L'aeroporto di Parigi è grande, e va sviluppato un sistema di ricarica robusto, per assicurare che le GSE elettriche possano funzionare tutto il giorno per tutti gli operatori aeroportuali.
- Le batterie necessitano tra le 4 e le 6 ore per ricaricarsi. Le batterie di nuova generazione potrebbero essere ricaricate più rapidamente, ma queste tecnologie sono care.
- Il fornitore delle GSE deve tenere in equilibrio il costo degli investimenti per le nuove attrezzature con la loro capacità di rimanere competitive rispetto ai costi dei servizi.
- L'aeroporto deve rispettare molte leggi quando effettua miglioramenti sulla sostenibilità alla sua infrastruttura.
- L'aeroporto deve investire in ingenti lavori infrastrutturali per fornire abbastanza elettricità per tutte queste necessità..

Aviapartner ha fatto un progresso significativo nell'aiutare l'aeroporto a governare questi problemi. Per esempio, abbiamo proposto di investire in GSE ibride (attrezzature che hanno componenti elettrici e a carburante) quale tecnologia transitoria che successivamente sarà sostituita pian piano da apparecchiature completamente elettriche; Aviapartner ha proposto di testare la possibilità di usare l'elettricità dall'aeroporto per alimentare gli aeromobili parcheggiati che altrimenti utilizzano generatori di cherosene, e qualche attrezzatura all'aeroporto è già pienamente elettrica. A Parigi, tutte le scalette passeggeri spostabili con rimorchio sono ad energia solare.

Inoltre, Aviapartner sta lavorando con una società start-up francese per ricondizionare le batterie usate e dar loro una nuova vita. Ciò fa risparmiare denaro e riduce l'impatto ambientale complessivo.

6.4 Ridurre la nostra impronta interna

Sebbene la nostra flotta GSE rappresenti la maggiore quota delle nostre emissioni, lavoriamo regolarmente per ridurre l'impatto delle altre componenti delle nostre operazioni. Le misure che abbiamo intrapreso includono:

- Audit energetici regolari in tutta la nostra rete, per identificare misure aggiuntive e quantificare la potenziale riduzione del nostro impatto. Negli ultimi due anni sono state adottate poche misure, perché ci siamo concentrati sulla crisi da COVID, ma l'84% delle luci degli uffici di Aviapartner Cargo N.V a Bruxelles sono state dotate di illuminazione a LED (100% previsto per fine 2022). Le pareti di separazione di vetro consentono un'illuminazione naturale per quanto possibile. I LED vengono installati anche nei magazzini.
- In tutta la nostra rete, lo spazio delle superfici per gli uffici è stato ridotto per il calo dei voli operativi durante la crisi.
- I sondaggi e gli studi hanno rivelato che attualmente solo l'8% del nostro personale utilizza mezzi alternativi di trasporto, come il treno, il bus o la bicicletta per recarsi a lavoro. Anche se i risultati variano a seconda del Paese e della stazione, questo punto di riferimento aiuta la nostra azienda a determinare un piano di azione. Miriamo a incoraggiare forme alternative di trasporto per i dipendenti.
- Uso di fonti di energia rinnovabili quando possibile. Ad Amsterdam, Rotterdam l'energia eolica al 100% è fornita dal Royal Schiphol Group per gli uffici e il caricamento delle attrezzature di supporto a terra elettriche. La collaborazione con l'Aeroporto di Bruxelles ci ha consentito di alimentare le nostre auto elettriche con energia da fonti rinnovabili. È nostra intenzione passare all'energia rinnovabile quando possibile, nel quadro della nostra ambizione sulla neutralità carbonio.
- Per il 2021, tutte le stazioni hanno effettuato rendicontazioni sulla loro impronta, a parte due aeroporti nella nostra lounge business (a Parigi e a Cagliari). Il Sistema di gestione ambientale viene lanciato in tutta la nostra rete, ma in queste lounge, che sono state chiuse per lungo tempo a causa della pandemia, l'implementazione non è ancora iniziata. Però, il sistema è in esecuzione dal 2021 nelle nostre lounge a Roma e sarà avviato nelle nostre altre lounge.

6.5 Gestione dei rifiuti

Dal 2010 il nostro programma Go Green promuove la gerarchia Riduci, Riutilizza e Ricicla rispetto ai rifiuti. I migliori rifiuti sono i rifiuti che non sono prodotti. Facciamo in modo anche che tutti i rifiuti inevitabili siano gestiti nel modo più amichevole dal punto di vista ambientale. L'immagine della gerarchia dei rifiuti nella seguente pagina evidenzia alcune delle azioni che abbiamo adottato all'interno di ogni livello.

Innanzitutto, cerchiamo sempre di evitare i rifiuti. Nel 2021 ci siamo adoperati al massimo per digitalizzare i flussi di carta esistenti attorno alla documentazione delle manovre e passare alle ispezioni elettroniche.

Un impatto positivo è stato raggiunto quando le nostre stazioni spagnole hanno donato tutti i propri stivali da pioggia (che sarebbero altrimenti stati gettati) a un'azienda che svolge attività di giardinaggio con persone disabili.

Miriamo anche a prolungare la vita dei prodotti riparando o riutilizzando carta o attrezzatura elettrica come i laptop e i PC che non sono più adatti alle necessità, ma possono essere "ripuliti" e riutilizzati da altri. Alla fine del 2021, in Francia, insieme a una società di start-up locale, abbiamo iniziato prove per rigenerare le batterie usate per i nastri convogliatori invece di sostituirle.

Abbiamo cestini di smistamento in moltissimi spazi e il personale è formato durante la formazione ambientale a riciclare i rifiuti correttamente (carta e cartone, legno, plastica, ecc., incluso l'imballo). I rifiuti residui che non possono essere recuperati sono smaltiti di conseguenza. In questa categoria, i rifiuti provenienti dagli aeromobili sono ancora i rifiuti più problematici. Possiamo risolvere questo problema solo lavorando insieme e a stretto contatto con i nostri partner aeroportuali, clienti e fornitori di servizi di gestione dei rifiuti. Nel 2019 abbiamo firmato la Carta sui rifiuti dell'aeroporto di Bruxelles, che mira a ridurre del 50% i rifiuti negli aeroporti e a raddoppiare il rapporto di riciclaggio. Nel 2021, lavorando insieme a un cliente chiave e a un fornitore, è stata riciclata una tonnellata di rifiuti di plastica proveniente dai voli in arrivo.

Se per lungo tempo il monitoraggio dei flussi dei rifiuti si limitava ad alcune stazioni con un Sistema di gestione ambientale certificato, nel 2021 Aviapartner ha iniziato a raccogliere dati sui flussi dei rifiuti (quando erano disponibili) in modo più omogeneo. C'è ancora lavoro da fare, ma è stato fatto un notevole progresso in questo settore, che continuerà nel 2022. Crediamo che possiamo gestire solo quel che possiamo misurare.

Dal 2012 la fornitura di rifiuti specifici è inclusa nella nostra Carta verde dei partner, ampliata nel 2021 a un Codice di condotta del fornitore, descritto nel capitolo sull'Approvvigionamento sostenibile.

Crediamo fortemente nel bisogno della società di spostarsi da un'economia lineare a una circolare e stiamo adottando misure di riduzione dei rifiuti per migliorare la circolarità delle nostre attività. Nel marzo del 2021, Aviapartner ha firmato un Impegno sull'economia circolare con diverse parti, all'interno del settore e oltre: Aeroporto di Bruxelles, linee aeree clienti, il nostro fornitore di energia, ecc. Questa rete di apprendimento peer-to-peer è parte dei Gruppi di trasformazione sostenibile della Scuola di gestione aziendale di Anversa, il cui impegno è quello di creare sistemi a ciclo chiuso e guidare la transizione a un'economia a basso carbonio. Ci offre uno spazio sicuro per imparare e discutere.



KPI ambientali

Durante la crisi del COVID-19, i lockdown e le restrizioni ai voli in tutto il mondo sono risultati in un notevole crollo del numero dei voli operativi che si sono svolti nel 2020 e nel 2021. Pur continuando a batterci per ridurre il nostro impatto

ambientale, l'evoluzione degli indicatori nella tabella successiva è fortemente impattata dal fatto che il nostro processo di raccolta dati è diventato più formale, consentendo di avere un quadro più accurato della situazione.

No.	KPI	Unità	2019	2020	2021
1	Consumo di diesel	L	3 192 561	1 510 423	1 837 403
2	Consumo di benzina	L	117 797	52 906	60 363
3	Consumo di jetfuel	L	3 085	659	174
4	Consumo di gas naturale	m ³	307 010	179 513	286 773
5	Consumo di carburante per 1000 voli (movimentazione)	L	6 903 (piccola correzione)	7 617 (piccola correzione)	7 279
6	Totale utilizzo elettricità	kWh	7 168 122	5 192 652	8 254 509
7	Totale emissioni CO2 Scope 1	Tonnellate di CO2	9 372	4 520	5 925
8	Totale emissioni CO2 Scope 2	Tonnellate eq. CO2	1 253	856	1 543
9	Totale emissioni CO2 Scope 1 e 2	Tonnellate di CO2	10 625	5 376	6 078
10	Kg totali di rifiuti prodotti		1 260 332 (dati incompleti)	443 725 (dati incompleti)	2 360 380
11	Rifiuti prodotti per 1000 voli (movimentazione)	kg	2 154 (dati incompleti)	1 424 (dati incompleti)	9 519

Tabella 6 : KPI focalizzato sull'ambiente

Compliance ed etica aziendale

7.1 Anticorruzione

➔ **Principio 10** : Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

Il nostro Codice di condotta ed etica aziendale serve da orientamento sul modo in cui svolgiamo attività in modo etico nel quadro delle attività quotidiane. Per impedire la corruzione e le tangenti, il Codice di condotta fornisce orientamenti sulle transazioni sensibili, in modo specifico rispetto ai regali.

Il Codice di condotta è disponibile sull'intranet di Avapartner per tutto il personale. Nel 2021, l'89% del management ha firmato questa politica con il nostro strumento online Read& Sign (Sunrise). Intendiamo allargare questa possibilità ad altri membri del personale. Alla fine del 2021 la Spagna ha iniziato l'allargamento della procedura a tutto il personale, con un tasso di firma del 67%.

Per sensibilizzare il personale sui nostri principi di Etica aziendale, il gruppo target identificato per partecipare alla formazione in materia di rispetto umano ed etica aziendale, anche in materia di anticorruzione e tangenti, è stata ampliata gradualmente dal management senior solamente ai manager e al personale chiave. Per il management senior, la formazione è annuale e si è svolta nel 2021 durante la Riunione Rebound, una conferenza sulla strategia aziendale per i 25 top manager di Aviapartner. Il 92% del gruppo ha ricevuto una formazione nel 2021. Nel 2022 sarà formato il gruppo target esteso.

Un meccanismo di whistleblowing per denunciare irregolarità è parte del Codice di condotta. Alla fine del 2019, un meccanismo online è stato aggiunto per segnalare in modo specifico incidenti relativi a corruzione, tangenti, riciclaggio di denaro sporco o frode, utilizzando un codice QR per accedere al nostro QPulse Web Reporting. Questo strumento viene utilizzato anche per segnalare altri episodi. Nel 2021 sono state presentate zero segnalazioni. Nel 2022, è pianificata una politica specifica di whistleblowing con comunicazione a tutti i soggetti interessati.

Qualsiasi episodio segnalato è investigato immediatamente e se venisse confermato qualsiasi comportamento non etico, illegale o che non osserva il Codice di condotta, sarà avviata un'azione disciplinare e legale fino al licenziamento, senza pregiudizio per il diritto al risarcimento di cui gode Aviapartner. Aviapartner non consente alcuna ritorsione contro qualcuno che agisce in buona fede nel segnalare detta violazione e concede piena immunità e anonimato.

Vedi tabella 7

No.	KPI	2019	2020	2021
1	Percentuale del gruppo target formato su questioni di etica aziendale	0%	10%	92%

Tabella 7 : KPI relativi all'anti-corruzione

7.2 Sicurezza informatica

Aviapartner ha in essere e comunica un Programma di sicurezza informatica che consiste in politiche standard, procedure e orientamenti relativi a questione specifiche che :

- Servono a proteggere riservatezza, integrità e disponibilità delle risorse informatiche di cui in azienda usando i controlli amministrativi, fisici e tecnici.
- Forniscono valore al modo in cui conduciamo gli affari e supportano gli obiettivi istituzionali.
- Osservano tutti i requisiti regolatori e legali
- Osservano le migliori prassi della sicurezza informatica, inclusi ISO 27002 e NIST CSF. Il nostro fornitore informatico esterno è certificato ISO27001
- Rispettano gli accordi contrattuali
- Osservano tutte le altre leggi o tutti gli altri regolamenti applicabili

Nel quadro delle migliori prassi della sicurezza informatica, Aviapartner ha attuato strumenti e procedure per identificare, rilevare, rispondere, impedire e recuperare le violazioni di sicurezza dei dati.

Tra le altre :

- Procedura di risposta agli episodi
 - Procedura su episodi di sicurezza con scenari predefiniti
- Audit sulla sicurezza informatica
 - L'auditor informatico esterno conduce scan di vulnerabilità per l'infrastruttura in hosting
 - Valutazioni del rischio di sicurezza informatica
 - Valutazione Microsoft 365
 - Valutazione McAfee EPO (annuale)
- Protezione del server
 - Norton Antivirus
 - SecureDNS (ispezione URL)
 - Sweepattic (gestione superficie attacco)
 - Azure Advanced Threat Protection
 - Azure AD Identity Protection
- Protezioni livello utente finale
 - Software McAfee Antivirus
 - Microsoft Advanced Threat Protection (ATP) per Office365
 - Microsoft Defender per Endpoint

I risultati delle valutazioni, degli audit e degli scan sono valutati da Aviapartner e da loro fornitori di servizi con un approccio basato sui rischi. Sulla base di risultati e allineamenti, sono proposti e attuati miglioramenti a sistemi, software e procedure.

Nel 2021 Aviapartner è stata specificamente oggetto di vari attacchi cibernetici, quali il phishing, il furto delle credenziali, l'impersonificazione del brand, ecc. attraverso i vari strati di sicurezza in essere, il precoce rilevamento e la risposta rapida da parte dei nostri team; questi attacchi sono stati contenuti e non vi sono state violazioni della sicurezza.

Per sensibilizzare gli utenti e promuovere la partecipazione, è stato sviluppato un programma di sicurezza cibernetica, che include la formazione online per il personale pertinente e la penetrazione e i test di phishing email tramite il nostro fornitore di sicurezza informatica.

Per consultare i clienti su dati personali e riservati, i Contratti di trattamento dei dati (DPA) sono firmati sia con i clienti, sia con i fornitori.

Quando è entrato in vigore il Regolamento generale sulla protezione dei dati, il GDPR, nel maggio del 2018, abbiamo utilizzato inizialmente un partner di formazione esterno, che fornisce e-learning in inglese. Nei primi mesi del 2020, abbiamo sviluppato un programma di e-learning specificatamente orientato verso il nostro personale e il contesto aziendale, che è stato tradotto in sei lingue. Francia, Spagna e Belgio sono riusciti ad avviare la formazione nel 2021 per i primi 560 membri del personale. I fumetti e i poster nel nostro ufficio sensibilizzano alle questioni sulla sicurezza dei dati su base continua.

Nel 2019, sulla base dei commenti del personale, abbiamo allargato le nostre procedure GDPR esistenti, con procedure GDPR specifiche e su misura per le necessità del nostro personale, anche su come gestire i dati personali durante gli audit e le indagini sulla sicurezza, come distruggere correttamente i file sui voli e i documenti cartacei riservati. Questo secondo aspetto è oggetto dei nostri audit di qualità regolari ed è rendicontato su base annuale.

Qualsiasi violazione dei dati GDPR può essere denunciata attraverso la piattaforma QPulse Web Reporting o direttamente al nostro Coordinatore della protezione dei dati GDPR.

Vedi tabella 8

7.3 Pratiche anticoncorrenziali

Nella Politica in materia di anti-trust e legge sulla concorrenza, Aviapartner ha definito degli orientamenti su come impedire pratiche anticoncorrenziali. I dipendenti riconoscono questa politica con la firma.

Qualsiasi incidente relativo all'anti-trust può essere segnalato elettronicamente attraverso la piattaforma QPulse Web Reporting ed è indagato immediatamente.

Come per gli argomenti relativi alla corruzione, sensibilizziamo il personale tramite formazione rivolto a un gruppo specifico. Come già indicato, il gruppo target identificato per effettuare il training su Rispetto umano ed Etica aziendale, inclusi i prezzi anticoncorrenziali, viene esteso dal management senior – formato al 92% nel 2021 - ai manager e al personale chiave, che effettueranno la formazione nel 2022.

Approvvigionamento sostenibile

Cerchiamo in ogni modo di usare e comprare prodotti sostenibili, e consideriamo altrettanto importante che i fornitori di Aviapartner credano nel nostro approccio di sostenibilità. Pertanto, chiediamo ai nostri fornitori di beni e servizi di impegnarsi verso i principi ambientali di Aviapartner di cui nel nostro Codice di condotta del fornitore. Inoltre, il fornitore contribuisce all'incorporazione degli obiettivi ambientali strategici a lungo termine di Aviapartner nella propria politica aziendale. Questo Codice di condotta non solo contiene i nostri principi ambientali, ma anche gli aspetti sociali e sulla compliance quali condizioni di lavoro, vessazioni, diritti umani, anticorruzione, anti-trust e gestione informatica responsabile.

Nel 2021, Aviapartner ha lanciato questo nuovo Codice di condotta per sostituire la precedente Carta partner green che non sarà più utilizzata o parametrata. Il lancio è stato ritardato a causa della pandemia da Covid-19. Solo nuovi fornitori e i fornitori cruciali in Spagna hanno firmato il Codice di condotta nel 2021. Questo processo continua nel 2022.

Aviapartner può svolgere audit e ispezioni per controllare l'applicazione del Codice di condotta e può anche richiedere documentazione per verificarne il rispetto, oltre alla partecipazione alle autovalutazioni e alle valutazioni del fornitore.

Un'altra politica vitale per lavorare con i nostri fornitori è la Politica sulle Attrezzature di supporto a terra (GSE) di Aviapartner. Questa Politica include i nostri principi ambientali relativi all'approvvigionamento delle GSE e definisce i nostri Standard in materia di salute e sicurezza ed ergonomia.

Per mettere in pratica i nostri principi ambientali e sociali, descritti nelle nostre politiche, sono state adottate diverse misure negli ultimi anni per includere una valutazione dell'impatto ambientale che si riferisce a tutti i rischi relativi all'acquisto e al noleggio delle GSE (la nostra principale categoria di approvvigionamento) e ad altri fornitori cruciali (subappaltatori). Nel 2021 è stata ampliata per includere un'Analisi sull'impatto sociale ed etico.

I Contratti del livello servizio con i nostri fornitori cruciali fanno riferimento ai nostri standard ambientali, sociali ed etici. Per questi fornitori cruciali, miriamo a organizzare un'auto-valutazione minimo una volta ogni tre anni e ogni volta che si verifica un cambiamento. Ciò ci fornisce una visione complessiva del sistema di gestione, della performance ambientale, della responsabilità sociale e dello stato di compliance del GDPR e ci consente di definire le priorità quando si pianificano gli audit.

Riunioni regolari sono organizzate con i nostri subappaltatori per discutere la performance, che è seguita quotidianamente tramite il monitoraggio della puntualità, degli episodi e delle lamentele registrati nello strumento della società QPulse a

No.	KPI	2019	2020	2021
1	Percentuale di siti operativi che lavorano con un fornitore informatico ISO27000	100%	100%	100%
2	Numero di audit sul GDPR	0	17	12
3	Numero di segnalazioni sul GDPR	5	6	4

Tabella 8 : KPI relativi alla sicurezza informatica

scopo di segnalazione. Se convenute, le valutazioni annuali si svolgono sulla base di questi dati. Nel 2021 abbiamo fatto in modo di rendere disponibile lo strumento di segnalazione per i nostri subappaltatori con un contratto. È stato organizzato un test pilota a Bruxelles.

Le riunioni cruciali con i fornitori e le valutazioni sono integrate con un audit dei subappaltatori svolto da un auditor qualificato, che utilizza una lista di controllo specifica. Contiene sezioni su approccio ambientale, condizioni di lavoro, sicurezza e aspetti GDPR. I risultati dei nostri audit sono riassunti in una Relazione audit sui fornitori; segue l'identificazione di azioni correttive. Queste sono seguite attivamente con il fornitore dalla stazione, per identificare possibili aspetti da supportare, quali la formazione, ecc.

Vedi tabella 9

Gestione dell'innovazione

Siccome la "Creatività" è uno dei valori aziendali di Aviapartner, promuoviamo attivamente nuove idee e pratiche commerciali. Incoraggiamo un approccio proattivo e dinamico a soluzioni di supporto a terra per i nostri clienti. Le nuove tecnologie formano la spina dorsale della nostra azienda, efficiente e snella. Tuttavia, non stiamo inventando o installando nuove tecnologie per conto nostro, ma siamo soggetti interessati chiave degli aeroporti del futuro e crediamo in un approccio plurale da parte dei soggetti stessi.

Un esempio di progetto plurale per i soggetti interessati è stato Safety Audit for Ground Operations (ISAGO, Audit di sicurezza per le operazioni di terra) di IATA. Aviapartner partecipa a ISAGO dall'inizio del 2009 ed è stato il primo handler di rete in Europa ad apparire sul Registro ISAGO ad Amsterdam. Dopo questa prima stazione, Aviapartner è stato il primo handler di rete registrato in ogni Paese in Europa (salvo la Spagna, che abbiamo aperto solo nel 2015). Aviapartner è stato anche membro del Comitato di supervisione ISAGO (GOC).

Un progetto simile è stata la certificazione IATA-CEIV Pharma per il nostro primo Pharmahub a Bruxelles Cargo nella primavera del 2014. A seguito di un audit secondo gli orientamenti UE in materia di Buone pratiche di distribuzione di prodotti medicinali per uso umano, stavamo per essere oggetto di audit da parte delle autorità belghe quando è giunta la certificazione IATA-CEIV Pharma. Abbiamo lavorato a stretto contatto con l'Aeroporto di Bruxelles e con IATA per raggiungere questa certificazione IATA-CEIV che aiuta le aziende e tutta la catena di fornitura dei cargo aerei a mettersi sul giusto percorso per

raggiungere l'eccellenza nella gestione farmaceutica. CEIV Pharma si occupa delle necessità del settore per avere più sicurezza, compliance ed efficienza, con la creazione di una certificazione di gestione del prodotto farmaceutico omogeneo e riconosciuto.

Alcuni altri progetti plurale per i soggetti interessati includono:

- Un'opzione per la limitazione della velocità sulle Attrezzature di supporto a terra con Adveez, implementata in diversi aeroporti.
- Chioschi self service presso i servizi degli oggetti smarriti, dove i passeggeri con bagagli perduti possono fare una dichiarazione,
- Un progetto di intelligenza artificiale per introdurre occhiali smart per il settore cargo, insieme a Air Cargo Belgium e VLAIO, l'Agenzia fiamminga per l'innovazione e l'imprenditorialità (non implementato)
- Un progetto di test all'Aeroporto di Rotterdam L'Aia per i veicoli autonomi nell'area di smistamento dei bagagli, con Vanderlande and Schiphol Airport Group (non implementato),
- Un primo bus elettrico per testare lo stato degli aeroporti spagnoli per un futuro zero carbonio a Siviglia nel 2019.
- Primo pushback elettrico in Spagna a Tenerife South.
- Applicazione mobile (MRS-Arion) per digitalizzare i processi effettuati attorno alle manovre di un aeromobile. Questo progetto chiave è stato lanciato nel 2021, insieme a un team di specialisti e fornitori informatici esperti. Sarà implementato completamente nell'intera rete nel 2022.

A riconoscimento del nostro investimento nei progetti di digitalizzazione, ad Aviapartner è stato assegnato l'Airport Safety Award 2019-2020 da ADR Aeroporti di Roma. Roma Fiumicino ha vinto il premio basato su ispezioni della compliance e audit del Sistema di gestione della sicurezza e per l'introduzione di un codice QR "We are Safety" (collegato al software QPulse Web Reporting) per una rendicontazione volontaria più accessibile e immediata.

Il pensiero innovativo è cruciale in un ambiente di lavoro in perenne e rapido mutamento. Nel 2020 e nel 2021 ci siamo concentrati sulla transizione da flussi di lavoro 'cartacei' alle piattaforme digitali che funzionano con soggetti interessati multipli (aeroporti, handler, linee aeree, ecc.). In questo momento ci concentriamo sul percorso dei clienti, il che contribuisce a flussi snelli dei passeggeri negli aeroporti, esperienza dei passeggeri, performance puntuale e tracciamento dei bagagli in tempo reale. Il settore continua ad evolversi, e così faremo noi. In futuro, i grembiuli diventeranno zero carbonio usando fonti di energia sostenibili. Le GSE automatizzate come i pushback, le scale per passeggeri, i caricatori dei nastri saranno condivisi. Vi sarà anche un'apparecchiatura automatizzata che ridurrà lo sforzo delle persone nelle hall dei bagagli; veicoli autonomi per il trasporto dei passeggeri, equipaggio, bagagli e cargo e tecnologia di guida automatizzata (per esempio, Mototok) saranno standard negli aeroporti.

No.	KPI	2019	2020	2021
1	Percentuale di fornitori target che hanno firmato la Carta partner green (sostituita dal Codice di condotta del fornitore dal 2021)	43%	30%	22%
2	Percentuale dei fornitori target che è stata oggetto di una valutazione CSR	64%	71%	12,5% (gruppo target ampliato)
3	Percentuale di fornitori target che è stata oggetto di un audit CSR in loco	74%	80%	34%
4	Percentuale di fornitori target (cruciali) con contratti che includono clausole su requisiti in materia di ambiente, lavoro e diritti umani		63%	Non misurato nel 2021

Tabella 9: KPI relativi all'approvvigionamento sostenibile

Relazione con i clienti e qualità

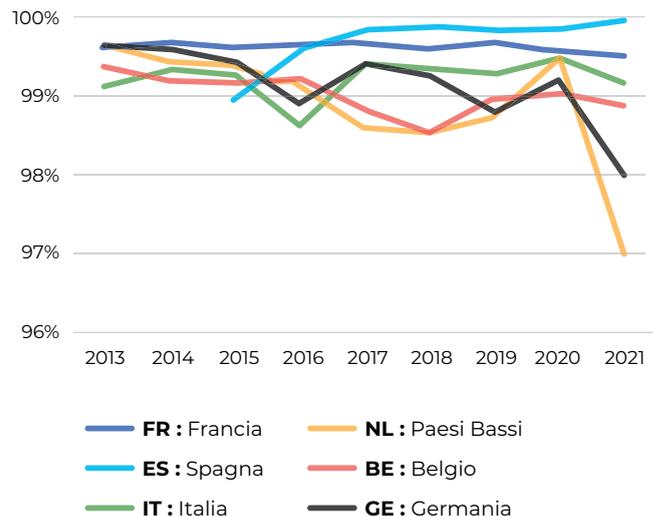
In Aviapartner, miriamo a fornire valore aggiunto per tutti i soggetti interessati, inclusi aeroporti, fornitori e linee aeree. È la nostra promessa che tutti i passeggeri e i bagagli che movimentiamo nei nostri aeroporti ricevano il servizio più affidabile, sicuro e rapido. Negli anni recenti, vi è stata un'attenzione accresciuta sulla sicurezza per il nostro personale e gli aeromobili delle nostre linee aeree clienti, in quanto non vi è qualità senza sicurezza nella nostra azienda. Il nostro documento quadro principale, il Manuale di garanzia della qualità (QAM) descrive la nostra struttura organizzativa della qualità, livelli di servizio minimi, sorveglianza della qualità, strumenti e benchmarking.

Per assicurarci che sia mantenuto lo standard di alto livello di servizio, come descritto nel nostro Manuale di garanzia della qualità, svolgiamo audit e ispezioni regolari. L'obiettivo principale della sorveglianza è la comprensione dei trend delle non conformità per determinare le cause profonde e prendere azioni correttive appropriate, cercando i rischi e identificando le opportunità. Aviapartner sorveglia in modo continuo gli elementi chiave del Livello di servizio minimo Aviapartner, definito con gli Indicatori chiave della performance sulla qualità. Oltre a monitorare le performance, Aviapartner organizza il monitoraggio della percezione della qualità per mezzo di valutazioni della percezione, la gestione delle lamentele e i sondaggi regolari sulla soddisfazione dei clienti (rinviati causa COVID). La sorveglianza suddetta è completata con il follow-up della sorveglianza del cliente, se disponibile, e della sorveglianza temporanea dei punti di focus specificati nei Contratti di livello servizio. Il monitoraggio è riflesso in vari tipi di rendicontazione mirata a diversi utenti (gruppi). Il Programma di monitoraggio del controllo qualità di Aviapartner viene svolto in tutte le stazioni della rete Aviapartner per mezzo dell'Organizzazione della qualità. Per assicurare un miglioramento continuo nella qualità dei nostri servizi, il Manuale di assicurazione della qualità è stato completamente revisionato a maggio del 2021.

Aviapartner utilizza diversi indicatori chiave della performance della qualità per misurarne il livello di servizio. A parte la sicurezza, uno degli standard più importanti del Livello di servizio Aviapartner e anche dell'Indicatore chiave della performance sulla qualità è la performance puntuale a 15 minuti. L'obiettivo principale è sempre di non avere ritardi causati da Aviapartner, ma la sicurezza viene sempre per prima. Una soglia del 99% viene utilizzata per la valutazione (ogni 100 voli, massimo 1 volo ritardato per più di 15 minuti). Il grafico mostra i risultati per paese dal 2013-2021.

On Time Performance 15'

Results on country level 2013-2021



I programmi di certificazione sono il traino principale del nostro programma di miglioramento continuo. Pertanto, abbiamo fatto in modo di conservare tutte le certificazioni, malgrado la pandemia Covid-19 :

- Tutte le nostre certificazioni IS-BAH sono state aggiornate alla Fase 2
- Un pieno ciclo di audit ISO9001-14001 si è svolto nell'autunno del 2021
- Tutti gli audit ISAGO pianificati hanno dovuto essere annullati allo scoppio della pandemia, ma il programma è stato ripreso nel dicembre 2020 e 13 stazioni sono state oggetto di audit nel 2021, accrescendo il numero delle stazioni nel Registro ISAGO a 14, che rappresentano più del 60% dei voli gestiti.
- La certificazione IATA-CEIV pharma per Aviapartner Cargo N.V. a Bruxelles è stata rinnovata alla fine di febbraio 2021.
- Il nostro sistema di gestione eticamente e socialmente responsabile è stato oggetto di audit per la prima volta nel gennaio 2022 in Spagna. Si è trattato dell'avvio di un programma di certificazione ambizioso per il 2022.

Prospettive

Siamo fieri di aver potuto continuare il nostro percorso di sostenibilità, incluso l'avvio di progetti di digitalizzazione malgrado le sfide che il nostro settore deve affrontare. Riconosciamo che abbiamo ancora un lungo percorso davanti a noi e molte più pietre miliari da raggiungere. In futuro, miriamo a migliorare continuamente i nostri sforzi con un'enfasi crescente sulla sostenibilità sociale. Pianifichiamo di ottenere certificazioni aggiuntive per le nostre stazioni e rafforzare la nostra collaborazione con subappaltatori e altri fornitori critici. Siamo anche firmatari dell'iniziativa 25by2025 dell'International Air Transport Association per migliorare la rappresentanza femminile nel settore dell'aviazione. Per continuare a ridurre il nostro impatto ambientale, ci concentreremo su varie iniziative chiave negli anni a venire. Abbiamo definito l'obiettivo di elettrificare il 100% delle nostre GSE entro il 2027, e di effettuare la transizione alle operazioni neutrali per quel che riguarda il carbonio entro il 2030, che è un obiettivo ad altissimo impatto in termini di riduzione delle emissioni di carbonio. Ci stiamo anche preparando a introdurre le nostre prime unità di potenza di terra elettriche (GPU) all'aeroporto di Rotterdam. Per ridurre l'impatto dei rifiuti, miriamo ad accrescere il nostro uso di batterie ricondizionate per le GSE elettriche e a escludere tutta la plastica monouso. Per quanto riguarda l'etica aziendale, abbiamo lanciato un nuovo programma di cybersicurezza che sarà completamente operativo nel 2022 per tutelarci dalle violazioni dei dati. Continueremo a offrire formazione su corruzione, anticoncorrenza e sicurezza informatica per completare la formazione iniziata o allargarsi ulteriormente ad altri dipendenti in futuro.

Siamo fiduciosi nella nostra capacità di effettuare miglioramenti continui, e non vediamo l'ora di discutere il progresso di Aviapartner nella sostenibilità nelle relazioni future.

Informazioni sulla relazione

Questa è la seconda relazione di Aviapartner in materia di sostenibilità. Nel quadro del nostro impegno verso il Global Compact ONU, ci siamo impegnati alla pubblicazione annuale di una Relazione sul progresso.

A iniziare da quest'anno, Aviapartner mira a fare uso del quadro dell'Iniziativa di rendicontazione globale (GRI) per allineare la propria rendicontazione.

La relazione descrive il nostro approccio alla sostenibilità dal gennaio 2021 al dicembre 2021.

La relazione è stata creata in collaborazione con la società di consulenza Nexio Projects Netherlands.

Imprinting
Relazione sui progressi delle Nazioni unite - Seconda relazione
Aviapartner Group
Luchthaven Brussel Nationaal
Zaventem
Belgio
www.aviapartner.aero



10180

AVIAPARTNER

GRI

RAPPORTO SULLA
SOSTENIBILITÀ 2021

GRI 2 Divulgazioni generali		
2-1 Informazioni sulla società	a. Nome legale	Aviapartner Group ha due entità holding, Aviapartner Holding NV e Aviation Ground Handling Services NV.
	b. Natura della proprietà e costituzione legale	Aviapartner Group è posseduto al 99,99% dalla persona fisica Laurent Levaux e allo 0,01% dal Team del management. Le due società holding sono srl.
	c. Sede centrale	La sede è a Zaventem/Bruxelles (Belgio). Aeoporto nazionale di Bruxelles - 1930 Zaventem
	d. Paesi di attività	Aviapartner Group è attivamente operativa in Belgio, nei Paesi bassi, in Germania, Francia, Italia e Spagna.
2-2 Ambito della relazione	a. Le entità incluse nella sua Relazione sulla sostenibilità	<p>Aviapartner BV Aviapartner Belgium N.V. Aviapartner Cargo N.V. Aviapartner Group Shared Services NV Aviation Services Ostend NV Aviapartner Liège S.A. Aviapartner Liège PAX SRL Aviapartner Dusseldorf GmbH & Co KG Aviapartner Hannover GmbH Aviapartner GmbH Aviapartner Holding Deutschland GmbH Aviapartner Merignac SAS Aviapartner Lille SAS Aviapartner La Rochelle SAS Aviapartner Lyon SAS Aviapartner Marseille SAS Aviapartner Montpellier SAS Aviapartner Nice SAS Aviapartner Nantes Atlantique SAS Aviapartner Toulouse SAS Aviapartner S.p.A Aviapartner Handling S.p.A Aviapartner Sicily S.R.M Aviapartner Palermo S.R.L Aviapartner Malaga FBO S.A Aviapartner Fuerteventura S.A Aviapartner Girona S.A Aviapartner Lanzarote S.A Aviapartner Menorca S.A Aviapartner Sevilla S.A Aviapartner Tenerife S.A Aviapartner Malaga Handling S.A Aviapartner Ibiza FBO S.A Aviapartner Menorca FBO S.A</p> <p>Le lounge attualmente non fanno parte della Relazione sulla sostenibilità.</p> <p>Le joint venture con Strasbourg Handling SAS e Argos VIP Private Handling S.R.L, concluse entrambe a metà 2021, non sono ancora state incluse nella Relazione sulla sostenibilità.</p>
	b. Rendiconto finanziario	Nella Relazione sulla sostenibilità sono incluse le entità operative.
	c. Approccio utilizzato per il consolidamento delle informazioni	Le società significative sulle quali Aviapartner ha controllo esclusivo diretto o indiretto sono state pienamente consolidate. Includono quelle della società, le sue controllate e le partecipazioni in società contabilizzate usando il metodo del patrimonio netto. Tutte le poste infragruppo e l'applicazione di standard di consolidamento sono riconosciute per garantire l'integrità delle informazioni. Non vi sono differenze nell'approccio alle diverse poste.
	d. Punto di contatto	Eva Vanallemeersch <Eva.Vanallemeersch@aviapartner.aero>
2-3 Periodo di rendicontazione attuale	a. Relazione sulla sostenibilità	Periodo : 2020-2021 / Frequenza : annuale
	b. Rendiconto finanziario	Periodo : 2020-2021 / Frequenza : annuale
	c. Data di pubblicazione	Settembre 2022
	d. Punto di contatto	Eva Vanallemeersch <Eva.Vanallemeersch@aviapartner.aero>

2-4 Periodo di rendicontazione precedente	a. Rideterminazioni della relazione	Questa relazione è la prima relazione GRI prodotta da Aviapartner.
2.6 Attività e lavoratori	a. Settore	Aviapartner è una società indipendente privata di supporto a terra nel settore dell'aviazione che opera in Europa.
	b. Descrizione della catena del valore	<p>Upstream: fabbricanti di Attrezzature di supporto a terra (GSE), fornitori di attrezzature di supporto a terra e Tecnologia informatica, glicole per dispositivo antighiaccio, uniformi, ecc.</p> <p>Al cuore della nostra catena di valore, distinguiamo quattro attività primarie, situate in un ambiente aeroportuale :</p> <p>Attrezzature di supporto a terra per voli commerciali: (e i passeggeri sui voli commerciali)</p> <p>Attrezzature di supporto a terra per voli executive: (e i passeggeri sui voli privati)</p> <p>Magazzino per cargo</p> <p>Attrezzature di supporto a terra per voli completamente cargo: (e il cargo sui voli completamente cargo)</p> <p>I servizi sono forniti downstream a :</p> <p>Linee aeree/passeggeri commerciali</p> <p>Società/passeggeri di jet privati</p> <p>Passeggeri con aerei privati</p> <p>Operatori cargo</p> <p>Servizi di supporto a terra, assistendo le linee aeree a gestire areomobili, passeggeri e cargo in aree aeroportuali, sono forniti all'aviazione commerciale e privata in 48 aeroporti in sei Paesi in Europa (Paesi Bassi, Belgio, Francia, Germania, Italia e Spagna).</p> <p>Il nostro portafoglio di servizi comprende servizi premium come le lounge Aviazione generale e Passeggeri.</p> <p>Rassegna dei servizi di supporto a terra :</p> <p>Servizi ai passeggeri :</p> <p>Biglietteria</p> <p>Check-in</p> <p>Imbarco</p> <p>Sistema di chiusura partenza</p> <p>Assistenza speciale / PMR (Passeggeri con mobilità ridotta)</p> <p>Servizi VIP</p> <p>Lounge passeggeri</p> <p>Coordinamento stazione</p> <p>Servizio di concierge (*)</p> <p>Filtro sicurezza passeggeri (*)</p> <p>Servizi rampa :</p> <p>Coordinamento aeromobile</p> <p>Rimorchio / pushback aeromobile</p> <p>Operazioni scale e ponte</p> <p>Energia, aria condizionata e riscaldamento</p> <p>Acqua e servizio toilette</p> <p>Trasporto bus ed equipaggio</p> <p>Pulizia cabina</p> <p>Trasferimento catering</p> <p>Gestione cargo in pancia</p> <p>Operazioni antighiaccio</p> <p>Rifornimento aeromobile (*)</p> <p>Operazioni :</p> <p>Documentazione volo</p> <p>Pianificazione volo</p> <p>Briefing equipaggio</p> <p>Peso ed equilibrio</p> <p>Piano di carico e scheda di carico</p> <p>Comunicazione terra-equipaggio</p>

		<p>Supervisione volo</p> <p>Lounge equipaggio (*)</p> <p>Coordinamento slot aeroporto/rotta (*)</p> <p>Diritti di traffico e permessi di atterraggio (*)</p> <p>Prenotazione aeromobile (*)</p> <p>Servizi bagagli :</p> <p>Carico / scarico</p> <p>Trasporto bagagli</p> <p>Smistamento bagagli</p> <p>Riconciliazione bagagli</p> <p>Oggetti smarriti</p> <p>Tracciamento bagagli</p> <p>(*) Servizi specifici per le attività dell'aviazione generale e privata</p> <p>Servizi cargo :</p> <p>Operazioni terminal cargo</p> <p>Controllo magazzino e scorte, Sicurezza cargo</p> <p>Costruzione e smontaggio unità di carico</p> <p>Gestione prodotti pericolosi e animali vivi</p> <p>Documentazione per importazione ed esportazione, sdoganamento</p> <p>Trasporto cargo verso/da aeromobile, tracciamento, servizio di spostamento cargo con carrello</p> <p>Hub farmaceutico</p> <p>Centri beni deperibili</p> <p>2021</p> <p>201668 voli passeggeri gestiti</p> <p>7203 voli cargo gestiti</p> <p>352995 tonnellate di cargo gestite</p> <p>La catena di fornitura consiste di fornitori terzi. Le categorie principali sono subappaltatori di servizi di pulizia cabina, pulizia uffici, supporto a terra e personale provvisorio, come anche attrezzature di supporto a terra e manutenzione, servizi informatici e glicole per antighiaccio nei Paesi di attività.</p> <p>Anche uniformi, forniture di ufficio e servizi di consultazione sono acquistati in Europa.</p> <p>In gran parte servizi contrattuali a lungo termine.</p> <p>I servizi sono consegnati downstream a :</p> <p>Linee aeree commerciali</p> <p>Società jet privati</p> <p>Passeggeri con aeromobili privati</p> <p>Operatori cargo</p> <p>In gran parte con servizi contrattuali a lungo termine, ma anche alcuni basati su eventi.</p>
	c. Altre relazioni aziendali pertinenti	<p>Joint venture con Strasbourg Handling SAS</p> <p>Joint venture con Argos VIP Private Handling S.R.L.</p>
	d. Modifiche raffrontate al periodo di rendicontazione precedente.	Non applicabile
2- 7 Dipendenti	a. Numero totale di dipendenti - per genere e per regione	Si prega di vedere tabella a pagina 24 ('Divulgazione 2-7 Dipendenti)
	b. Dipendenti permanenti, dipendenti temporanei, dipendenti con orari garantiti, dipendenti a tempo pieno, dipendenti part-time	Si prega di vedere tabella a pagina 24 ('Divulgazione 2-7 Dipendenti)
	c. Metodologías y supuestos usados para recopilar los datos	Organico, Equivalenti tempo pieno: Si prega di vedere tabella a pagina 54 ('Divulgazione 2-7 Dipendenti)
	d. Relazione sulle informazioni contestuali necessarie per comprendere i dati riportati sotto 2-7-a e 2-7-b;	Ogni entità ha fornito dati rispetto a organico ed equivalenti tempo pieno. Nella tabella abbiamo evidenziato dove i dati sono stati calcolati sulla base di una media di un anno o alla fine del periodo di rendicontazione. Miriamo ad allineare i calcoli per l'anno prossimo.
	e. Fluttuazioni significative nel numero di dipendenti durante e tra i periodi di rendicontazione.	Non applicabile in quanto primo anno di rendicontazione in riferimento a GRI

2-8 Lavoratori non dipendenti	a. Numero totale di lavoratori che non sono dipendenti	Si prega di vedere la tabella a Pagina 55 (Divulgazione 2-8 Lavoratori che non sono dipendenti) i. I tipi più comuni di lavoratori che non sono dipendenti sono colletti blu, colletti bianchi, consulenti, consulenti assunti incaricati direttamente da Aviapartner, lavoratori interinali tramite agenzia di lavoro interinale. ii. Tipo di lavoro svolto: Movimentazione aeromobile, movimentazione bagaglio, gestione passeggeri, Controllo carico e lavoro operativo
	b. Metodologie e presunzioni usate per compilare i dati	Si prega di vedere la tabella a Pagina 55 (Divulgazione 2-8 Lavoratori che non sono dipendenti) Organico, Equivalenti tempo pieno. Si noti che non abbiamo incluso il personale dei subappaltatori nel nostro calcolo.
	c. Fluttuazioni significative nel numero di lavoratori che non sono dipendenti durante e tra i periodi di rendicontazione.	Non applicabile in quanto primo anno di rendicontazione in riferimento a GRI
2-9 Struttura governo	a. Struttura del governo, inclusi comitati del massimo organo di governo	Il nostro CdA è l'organo esecutivo più alto e consiste di due consiglieri: Lys Conseil SRL rappresentato dal Consigliere 1 e dal Consigliere 2.
	b. Comitati del massimo organo di governo, responsabile delle decisioni	Il nostro CdA è responsabile per la prese decisionali e per la supervisione della gestione degli impatti aziendali su economia, ambiente e persone.
	c. Composizione del massimo organo di governo e suoi comitati	Il massimo organo di governo è il Consiglio di amministrazione, con due membri esecutivi maschi. Il CdA è assistito da un CEO. Non vi sono gruppi sotto-rappresentati in quanto la struttura è molto agile.
2-10 Massimo organo di governo	a. Procedure di nomina e selezione per il massimo organo di governo e suoi comitati	La nostra struttura, compresa di 2 membri, è molto agile e quindi limitata. Questo non si applica.
	b. Criteri utilizzati per la nomina e la selezione dei membri del massimo organo di governo	Non applicabile
2-11 Dirigente senior nell'azienda	a. Se il presidente del massimo organo di governo è anche un dirigente senior nell'azienda	Il Consigliere 1 è un amministratore non esecutivo, che agisce con diversi mandati amministrativi all'interno del gruppo. Il Consigliere 2 è un amministratore non esecutivo, che agisce quale General Counsel.
	b. Spiegare la funzione del presidente all'interno del management dell'azienda, le ragioni di questa organizzazione e come si prevengono e mitigano i conflitti di interesse.=	La struttura generalmente opera senza conflitti di interessi. Nel caso in cui ci si imbatte in un conflitto, si applica la procedura di cui nell'art. 7:96 CCA (Codice delle imprese e delle assicurazioni).
2-12 Ruolo del massimo organo di governo	a. Ruolo del massimo organo di governo e dei dirigenti senior nello sviluppo, l'approvazione e l'aggiornamento dell'oggetto sociale dell'azienda, delle dichiarazioni su valore o missione, le strategie, le politiche e gli obiettivi relativi allo sviluppo sostenibile	La responsabilità finale è del Consiglio di Amministrazione. I membri senior sono coinvolti ove necessario e/o appropriato. Ciò si svolge durante una riunione OPSCOM per Paese. (Direttore generale (DG) e il relativo team, Finanza, General Counsel, CEO e Presidente CdA).
	b. Ruolo del massimo organo di governo nella sorveglianza della due diligence dell'azienda e altri processi per identificare e gestire gli impatti dell'azienda su economia, ambiente e personale, inclusi:	L'impatto è definito e gestito a vari livelli con approccio dall'alto in basso in tutta l'azienda, secondo il circolo di miglioramento continuo "Pianifica-Fai-Verifica-Agisci", con il quale si determina la strategia, si convengono obiettivi misurabili e li si segue con una relazione mensile del CdA, esaminata a intervalli regolari con i soggetti interessati. L'ultimo organo responsabile è il Consiglio di Amministrazione. A livello di gruppo : La riunione annuale del management senior per condividere le priorità del gruppo, discutere di innovazioni, sostenibilità, target, redditività, sfide del settore quali input per le riunioni strategiche a livello Paese. Per argomenti specifici collegati alle strategie complessive, si organizzano Verifiche aziendali per raggiungere decisioni specifiche e verificarne gli esiti. Riunioni di verifica trimestrali del CdA su qualità e sicurezza Riunione annuale di valutazione della performance del personale (non si è svolta durante il Covid) A livello Paese: Riunione annuale di verifica strategica livello Paese con il Team Paese Riunione biennale di aggiornamento sulla strategia per follow up e verifica di quanto convenuto durante la riunione strategica Riunioni OPSCOM (MD con il loro Team, Finanza, General Counsel, CEO, Presidente CdA, ecc.) per assicurare che la performance sia valutata rispetto al piano e che siano adottate le azioni correttive ove necessario per raggiungere gli obiettivi della società. Procedura annuale di definizione del budget nel 4T A livello di stazione : Gli amministratori delegati (AD) lo traducono a livello di stazione. Si svolgono riunioni frequenti con clienti, autorità e fornitori. Internamente vi sono OPSCOM mensili con la Dirigenza, minimo 1 x anno con il Comitato aziendale europeo e il Top management. Le riunioni includono le opinioni dei principali soggetti interessati interni nelle diverse regioni..

	c. Ruolo del massimo organo di governo nella verifica dell'efficacia dei processi aziendali, come descritto in 2-12-b, e riportare la frequenza di questa verifica.	Vedi su in 2-12 b
2-13 Responsabilità del massimo organo di governo	a. descrivere come il massimo organo di governo delega la responsabilità per la gestione degli impatti dell'azienda su economia, ambiente, e persone, incluso:	Le ambizioni complessive del gruppo su PPP sono definite a livello di gruppo e delegate ai manager senior e ai team operativi supportati dai manager senior nel gruppo VP di Sicurezza e salute sul lavoro, VP qualità e ambiente, General Counsel, Direttore IT gruppo. Gli amministratori delegati delegano la responsabilità della gestione degli impatti ulteriormente al Team di gestione nel proprio Paese rispettivo.
	b. Procedura e frequenza per la rendicontazione al massimo organo di governo sulla gestione degli impatti dell'azienda su economia, ambiente e persone.	Beneficiamo di una cultura aperta, per cui le questioni possono essere esaminate in qualsiasi momento, piuttosto che in una finestra temporale fissata.
2-14 Verifica e approvazione delle informazioni riportate	a. Se il massimo organo di governo è responsabile della verifica e dell'approvazione delle informazioni riportate	Al momento, a Livello gruppo non esiste alcun Comitato di rendicontazione sulla sostenibilità. Il primo "Comitato CSR" regionale è stato formato in Spagna, alla fine del 2021, dove è stata firmata una Politica in materia di responsabilità sociale. Serve da trampolino di lancio per un'applicazione ulteriore al resto del Gruppo. Questo processo è stato avviato con il supporto e il follow-up stretto del Consiglio di Amministrazione.
	b. Se il massimo organo di governo non è responsabile per la verifica e l'approvazione delle informazioni riportate, spiegarne la ragione.	Non applicabile
2-15 Conflitti di interesse	a. Processi per assicurare che i conflitti di interesse siano prevenuti e alleviati	Se dovessero esservi conflitti di interesse, vi sarà una comunicazione in proposito. Ne sarà avvisato l'Ufficio legale. La struttura generalmente opera senza essere confrontata con i conflitti di interesse, ma in caso applicare la procedura prevista. 7:96 CCA (Codice delle imprese e delle assicurazioni).
	b. Se i conflitti di interesse sono divulgati ai soggetti interessati	Nulla da riportare
2-16 Riportare i timori critici	a. Se e come i timori critici sono comunicati al massimo organo di governo	È definita una serie di meccanismi di lamentela per i soggetti interessati interni ed esterni nel quadro delle nostre politiche e procedure (che vanno dai moduli di segnalazione nel nostro software di sistema QPulse, indirizzi email speciali, sondaggi, ecc.) Un quadro di riunioni dal livello stazione fino al livello Paese fa in modo che qualsiasi timore critico sia comunicato al massimo organo di governo. Nel 2022 è pianificata una Politica di whistleblowing del gruppo per accrescere la consapevolezza e la trasparenza.
	b. Numero totale e natura dei timori critici durante il periodo di rendicontazione.	Quattro (4) timori critici sono stati sollevati durante il periodo di rendicontazione: (due segnalazioni collegate al GDPR , una relativa alla discriminazione e una relativa alle vessazioni)
2-17 Promozione dello sviluppo sostenibile	a. Misure adottate per promuovere le conoscenze collettive, le capacità e l'esperienza del massimo organo di governo sullo sviluppo sostenibile.	Nell'ottobre del 2021 si è svolta una riunione del management senior. È stato organizzato un sondaggio prima della riunione. Diversi seminari e presentazioni sono stati dedicati a questioni materiali, nonché il progresso e le azioni richiesti per andare avanti sullo sviluppo sostenibile. Lo sviluppo sostenibile viene anche discusso nelle riunioni esterne con i nostri soggetti interessati: clienti, aeroporti e fornitori.
2-18 Valutazione della performance sullo sviluppo sostenibile	a. Processi di valutazione della performance del massimo organo di governo nella supervisione degli impatti dell'azienda	Su base annuale, i KPI CSR sono riportati per stazione/Paese in collaborazione con risorse umane, team di formazione europeo, team di sicurezza europeo e piloti e manager di qualità/eco e consolidati a livello gruppo in una relazione annuale sui KPI CSR, disponibile internamente nel nostro intranet per tutti i dipendenti. Include al minimo i seguenti argomenti: Certificazioni, audit sull'energia, indicatori sociali, gestione del rischio, etica, gestione della formazione, approvvigionamento sostenibile, sicurezza e ambiente. Funge anche da base per la rendicontazione ai soggetti interessati esterni nella Relazione sui progressi/Relazione sulla sostenibilità.
	b. Se le valutazioni sono indipendenti e frequenza delle valutazioni	Le valutazioni del massimo organo di governo sono condotte internamente su base annuale.
	c. Azioni adottate in risposta alle valutazioni	Investimenti. Definizione dei target, creazione del primo Comitato CSR. Certificazioni sulla sostenibilità avviate in un Paese come trampolino per il resto della rete. Consultare la nostra Relazione sulla sostenibilità per vedere tutte le azioni adottate nel 2021.
2-19 Politiche in materia di remunerazione	a. Descrivere le politiche di remunerazione per i membri del massimo organo di governo e i dirigenti esecutivi	La remunerazione è conforme alle pratiche di mercato. Pagamenti fissi e pagamenti dei bonus secondo i risultati, ma non documentati. I pagamenti di fine rapporto sono in linea con la legge belga.
	b. Descrivere come la remunerazione è collegata agli obiettivi e la performance è collegata alla gestione degli impatti dell'azienda su economia, ambiente e persone.	Non applicabile

2-20 Politiche in materia di remunerazione	a. descrivere il processo per la definizione delle politiche di remunerazione e per la determinazione della remunerazione, inclusi:	L'ultimo organo responsabile è il Consiglio di Amministrazione su tutti gli aspetti della remunerazione
	b. riportare i risultati dei voti dei soggetti interessati (inclusi gli azionisti) in materia di politiche e proposte sulla remunerazione, se applicabile.	Non applicabile
2-21 Compenso per la persona che gode della maggiore retribuzione	a. Rapporto tra il compenso totale annuale per la persona dell'azienda che gode della maggiore retribuzione e il compenso totale medio annuale di tutti i dipendenti	Non disponibile - Limitazioni dettate dalla riservatezza
	a. Rapporto tra l'aumento percentuale del compenso totale annuale per la persona dell'azienda che gode della maggiore retribuzione e l'aumento percentuale medio del compenso totale medio annuale di tutti i dipendenti	Non disponibile - Limitazioni dettate dalla riservatezza
	c. Informazioni contestuali necessarie per comprendere i dati e come i dati sono stati compilati.	Non disponibile - Limitazioni dettate dalla riservatezza
2-22 Strategia sullo sviluppo sostenibile	a. Dichiarazione del massimo organo di governo o del dirigente più senior dell'azienda in merito alla rilevanza dello sviluppo sostenibile dell'azienda e alla sua strategia di contribuzione allo sviluppo sostenibile.	Si prega di vedere Relazione sulla sostenibilità 2021, Pagina 3
2-23 Impegni della politica	a. Gli impegni della Politica per una condotta responsabile negli affari includono quanto segue:	<p>Aviapartner si impegna a condurre le attività solo in modo responsabile e legale. Il principio sottostante dell'impegno è la legge. La nostra azienda è oggetto di audit in conformità con la legge.</p> <p>Tutelare l'ambiente è parte della Politica ambientale di Aviapartner, revisionata l'ultima volta il 2 marzo 2021. È anche disponibile sul sito web di Aviapartner.</p> <p>La sicurezza del nostro personale, gli aeromobili dei nostri clienti e relativi passeggeri e bagagli, carico e posta sono una priorità top per Aviapartner. C'è un processo continuo di identificazione dei rischi e di gestione dei rischi di sicurezza al fine di ridurre i rischi, come descritto nella Politica in materia di sicurezza (ultima revisione l'8 giugno 2021). Aviapartner considera una propria responsabilità sociale contribuire alla sicurezza di tutte le parti interessate negli aeroporti creando un ambiente sicuro che garantisca la massima protezione possibile dei beni e dei dati affidatigli dai propri clienti, del patrimonio aziendale e delle informazioni aziendali.</p> <p>A tal fine, sono prese in considerazione tutte le misure necessarie per conseguire tale obiettivo nel corso delle proprie attività. Ciò è incluso nella Politica in materia di sicurezza di Aviapartner, edizione 12 dicembre 2019.</p> <p>Tutte le politiche sono firmate dal CEO</p> <p>Aviapartner si è impegnata verso il Global compact ONU nel gennaio 2021</p> <p>I diritti umani sono riflessi nelle politiche di Aviapartner, quali la strategia e le procedure in materia di risorse umane, le politiche in materia di sicurezza e ambiente, la Politica in materia di rispetto umano, ecc.</p>
	b. Impegno specifico della politica per rispettare i diritti umani	<p>Aviapartner è impegnata a rispettare tutti i diritti umani.</p> <p>Come specificato nella Strategia e nelle procedure in materia di risorse umane di Aviapartner, supportiamo e rispettiamo la tutela dei diritti umani universalmente riconosciuti, in linea con il Principio 1 del GC ONU. Secondo l'impegno, Aviapartner non sarà neanche complice negli abusi dei diritti umani, in linea con il Principio 2 del GC ONU.</p> <p>È parimenti un obiettivo della Strategia in materia di risorse umane contribuire a un trattamento e a condizioni di lavoro equi e leali e a un processo di selezione inclusivo.</p> <p>Aviapartner adotta una politica di tolleranza zero sulla discriminazione e si adopera in ogni modo per giungere a zero episodi di discriminazione rispetto a nazionalità, sesso, origine nazionale o etnica, colore, religione, lingua o qualsiasi altro status.</p> <p>Aviapartner si aspetta che i propri dipendenti, nonché tutte le persone con le quali conduce affari siano trattati con rispetto, equità e dignità.</p> <p>Politica in materia di rispetto umano, edizione 12 settembre 2019, tratta dei principi di non discriminazione, incoraggia le pari opportunità e la valorizzazione della diversità.</p> <p>Si riferisce in modo specifico all'Articolo 1 del Codice dei diritti umani, che prevede che ognuno ha il diritto a un trattamento equo rispetto a servizi, beni e strutture, senza discriminazioni a causa di razza, ascendenza, luogo di origine, colore, origine etnica, cittadinanza, credo, sesso, orientamento sessuale, età, stato civile, stato di relazione con persone dello stesso sesso, stato familiare, disabilità o ricevimento di assistenza pubblica</p>

		<p>Il Codice di condotta del fornitore affronta anche principi relativi di diritti umani relativi a rispetto umano, pari opportunità, comportamento leale ed etico, lavoro minorile, lavoro forzato, dati personali.</p> <p>I soggetti interessati inclusi negli impegni includono consumatori (passeggeri, inclusi passeggeri con mobilità ridotta, minori non accompagnati e altri gruppi vulnerabili), clienti; fornitori, dipendenti (potenziali), lavoratori che non sono dipendenti e qualsiasi persona con la quale conduciamo affari e/o che potrebbero essere impattati.</p> <p>Alla fine del 2021, Aviapartner Spain S.A. è stata la prima a firmare una Politica in materia di responsabilità sociale per la Spagna, con il fine di essere leader per l'Aviapartner Group e diventare una fonte di sviluppo positivo a supporto di viaggi sostenibili e per le generazioni future.</p>
	c. Link verso gli impegni della politica, se disponibili pubblicamente.	Tutte le politiche in essere sono disponibili su richiesta.
	d. Livello al quale gli impegni della politica sono stati approvati nell'azienda	Gli impegni della politica sono approvati dal General Counsel di Aviapartner group, al livello più senior e, ove applicabile (sicurezza, qualità e politica ambientale) firmati anche dal CEO.
	e. La portata con la quale gli impegni della politica si applicano alle attività dell'azienda e alle sue relazioni commerciali	Applicabili a tutta l'azienda e a qualsiasi partner commerciale con il quale Aviapartner conduce affari
	f. Come gli impegni della politica sono comunicati alle parti rilevanti	<p>Tutte le politiche e le procedure sono condivise con i dipendenti attraverso diversi canali di comunicazione interni quali intranet di Aviapartner.</p> <p>Durante la formazione "Sicurezza di base per tutti", cui partecipano tutti i dipendenti e in alcuni casi anche lavoratori non Aviapartner, come i dipendenti di partner commerciali e di subappaltatori/fornitori, sono comunicati principi relativi al rispetto umano e alla tolleranza zero sulla discriminazione.</p> <p>Una formazione sull'Etica aziendale rivolta a 270 membri chiave del personale nell'azienda si rivolge ugualmente a questi principi, come anche il meccanismo per la segnalazione di violazioni della politica.</p> <p>Le politiche in materia di qualità, sicurezza e politiche ambientali sono visualizzate negli uffici e nei dipartimenti, su poster e display digitali in tutta l'azienda, per i soggetti interessati che visitano le sedi operative. Le revisioni sono comunicate internamente attraverso allarmi digitali e sempre di più sono distribuite attraverso uno strumento di comunicazione online lanciato di recente, Sunrise.</p> <p>I clienti e gli aeroporti sono informati durante le riunioni e via email. I fornitori sono invitati a firmare il Codice di condotta del fornitore Aviapartner.</p>
2-24 Impegni della politica	a. Come incorpora ognuno dei propri impegni di politica per una condotta responsabile negli affari per tutte le sue attività e relazioni commerciali	<p>Per fare in modo che tutti i dipendenti agiscano in modo responsabile, con consapevolezza e rispetto per i diritti umani, la responsabilità viene data a tutti coloro che lavorano nella società tramite il contratto di lavoro. Il CdA sorveglia dall'alto in basso, attraverso il livello Paese, la Gestione della stazione fino al livello di sorveglianza incaricato del follow up quotidiano sul lavoro pratico.</p> <p>La condotta responsabile negli affari è un argomento fisso nelle riunioni del top management, dove il General Counsel, anche membro del CdA, fornisce una rassegna annuale ai partecipanti</p> <p>Gli impegni aggiornati saranno aggiornati nelle strategie, nelle politiche e nelle procedure operative.</p> <p>Un Contratto di trattamento dei dati viene firmato con i fornitori che elaborano i dati personali per conto di Aviapartner.</p> <p>Sulla base della Carta verde dei partner esistente, nel 2021 è stato introdotto un Codice di condotta del fornitore, attuato gradualmente. Consiste dei seguenti argomenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Rispetto di leggi, norme e regolamenti · Pratiche delle assunzioni e delle relazioni di lavoro · Vessazioni · Lavoro minorile · Lavoro forzato · Salute e sicurezza · Test di procedure di emergenza · Ambiente · Regali · Pagamenti impropri/tangenti · Normativa in materia di anti-trust e concorrenza · Conflitto di interessi · Informazioni riservate · Dati personali · Compliance e miglioramento continuo · Catena di fornitura · Comunicazione · Segnalazioni di mancata compliance <p>También se firman acuerdos de nivel de servicio con los subcontratistas para garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad, protección, medio ambiente y factores sociales y éticos;</p> <p>En algunos casos, la formación, como la seguridad básica para todos y la sensibilización medioambiental, se imparte igualmente al personal de los subcontratistas.</p>

		<p>I Contratti sui livelli di servizio sono firmati anche con i subappaltatori per assicurare il rispetto delle norme relative a sicurezza, ambiente, fattori sociali ed etici;</p> <p>In alcuni casi, la Formazione quali la "Sicurezza di base per tutti" e la Consapevolezza ambientale sono fornite anche al personale dei subappaltatori.</p> <p>Durante la formazione "Sicurezza di base per tutti", cui partecipano tutti i dipendenti e in alcuni casi anche lavoratori non Aviapartner, come i dipendenti di partner commerciali e fornitori, sono comunicati principi relativi al rispetto umano e alla tolleranza zero sulla discriminazione. La Formazione per la sensibilizzazione ambientale per tutto il personale è obbligatoria anche per tutti i nuovi dipendenti, inclusi talvolta i fornitori o il personale dei subappaltatori.</p> <p>Una formazione sull'Etica aziendale rivolta a 270 membri chiave del personale nell'azienda si rivolge ugualmente a questi principi, come anche il meccanismo per la segnalazione di violazioni della politica. Questa formazione è obbligatoria e viene riproposta minimo ogni tre anni.</p> <p>Il top management è formato sull'Etica aziendale direttamente dal General Counsel; la formazione è riproposta ogni anno.</p> <p>I dipendenti che trattano i dati personali ricevono anche una formazione eLearning sul GDPR, creata da Aviapartner su misura per le situazioni specifiche cui viene confrontato il personale. Si tratta di una formazione obbligatoria, riproposta ogni tre anni.</p> <p>Esiste anche una formazione più specifica in vari Paesi, quali una formazione in materia di pari opportunità per un gruppo target specifico in Spagna, ecc.</p>
2-25 Correzione agli impatti negativi	a. Impegni per collaborare a correggere gli impatti negativi	Ci impegniamo a correggere qualsiasi impatto identificato come negativo. Per esempio, abbiamo un Programma GoGreen per affrontare un impatto ambientale.
	b. Approccio per identificare e affrontare le lamentele	Aviapartner ha diversi meccanismi per le lamentele in essere. Il nostro meccanismo più importante per le lamentele a livello operativo è incorporato nel nostro sistema software QPulse che consente la segnalazione e l'indagine di questioni relative a sicurezza, ambiente, GDPR o altre. Ciò viene integrato dai meccanismi regionali per la discriminazione e le vessazioni, interne come esterne. Nel 2021 ci siamo adoperati per ampliare i meccanismi anche ai nostri subappaltatori e al loro personale. <p>La cultura della segnalazione è monitorata attentamente e comunicata almeno ogni anno. Vi è stato un notevole miglioramento negli ultimi anni, mantenuto nonostante il COVID. Una delle pietre d'angolo del nostro Sistema per la gestione della sicurezza (SMS), incluso nella Politica in materia di sicurezza è la nostra "Cultura giusta". È parte della formazione "Sicurezza di base per tutti", rivolta a tutto il personale e nota in tutta la società. Abbiamo una cultura aperta, che prevede che le lamentele possano essere facilmente presentate al management senior o direttamente al CdA.</p>
	c. I processi che l'azienda prevede contribuiscono alla correzione degli impatti negativi	Le indagini e le correzioni sono gestite da esperti nei diversi campi. Nessun processo formalizzato è attualmente in essere.
	d. In che modo i soggetti interessati sono coinvolti nella progettazione, la verifica, il funzionamento e il miglioramento di questi meccanismi	Tutte le "forme" sono concepite con gli utenti esperti e riviste regolarmente. Quando necessario, sono apportate modifiche quando/dove necessario per migliorare le segnalazioni e porre soglie ragionevolmente basse per le segnalazioni. Per questa ragione, nel 2016 è stato approntato lo strumento Webreporting, poi ulteriormente ampliato con un codice QR. Per questo abbiamo ricevuto il Premio per la sicurezza in aeroporto per il 2019-2020 a Roma. Vedi Gestione dell'innovazione nelle segnalazioni sulla sostenibilità, pagina 25
	e. In che modo l'azienda traccia l'efficacia dei meccanismi di lamentele e altri processi di correzione	Il numero di segnalazioni viene monitorato di continuo. Le segnalazioni su QPulse e la Cultura giusta sono parte della nostra formazione "Sicurezza di base per tutti". Nella stessa formazione sono inclusi gli strumenti regionali per le segnalazioni in caso di discriminazione e vessazioni.
2-26 Meccanismi per le persone fisiche sulla condotta responsabile negli affari	a. Meccanismi per le persone fisiche per - chiedere consulenza sull'implementazione di politiche pratiche in azienda per la condotta responsabile negli affari - sollevare timori sulla condotta responsabile negli affari.	<p>Per segnalare cattivi comportamenti o violazioni della legge nelle attività dell'azienda o nelle relazioni commerciali, a prescindere dal fatto che le persone fisiche siano o meno danneggiate, le politiche pertinenti prevedono i seguenti meccanismi interni per i soggetti interessati, interni ed esterni :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Codice di condotta aziendale ed etica, revisione del 22 febbraio 2021: Consiglieri, manager e dipendenti di Aviapartner e tutte le loro controllate e altre entità aziendali controllate dalla stessa possono chiedere consulenze e/o sollevare preoccupazioni tramite una segnalazione QPulse. Chiamate, note dettagliate e/o email sono trattate con riservatezza. Le segnalazioni anonime sono possibili tramite lo strumento QPulse. - Non saranno tollerate le ritorsioni. Le segnalazioni su QPulse possono avere un facile follow up ed è possibile monitorarne i trend. Nessuna segnalazione è stata registrata nel 2021. - Politica per la compliance della normativa in materia di antitrust e concorrenza, revisione del 30 settembre 2020: descrive cosa Aviapartner si aspetta da ognuno dei propri dipendenti da questo punto di vista, inclusa una lista di ciò che va fatto e non va fatto. Un capitolo intero è dedicato alla condotta in caso di un'indagine ufficiale.

		<p>Tutti gli scenari possibili sono descritti e ai destinatari della politica è consigliato di informare l'Ufficio legale, il General Counsel in caso di indagine.</p> <p>Consigli possono essere ottenuti dal CEO o dall'Ufficio legale di Aviapartner.</p> <p>I comportamenti inappropriati o le preoccupazioni possono essere segnalati tramite l'Ufficio legale di Aviapartner.</p> <p>I manager sono invitati a informare a cascata tutto il personale che potrebbe condurre affari con i concorrenti.</p> <p>Viene organizzata annualmente una formazione specifica relativa alle suddette politiche per il Senior Management durante le riunioni; dal 2021, l'eLearning è disponibile anche per un gruppo target. Questo si estende a 270 membri del personale nel 2022.</p> <p>I dirigenti devono leggere e firmare le procedure evidenziate, riconoscendo di averle comprese. Nel febbraio del 2021, l'89% dei manager ha apposto la firma.</p> <p>Le politiche sono disponibili (in inglese) per tutto il personale sull'intranet di Aviapartner. Nel 2021 sono state anche tradotte in italiano e spagnolo per migliorare l'accessibilità.</p> <p>Abbiamo principi di whistleblowing in essere nelle politiche; peraltro, affiniamo continuamente i meccanismi perché siano efficienti il più possibile per i diversi soggetti interessati. Una politica separata di whistleblowing con una rassegna dell'approccio, dei passi da prendere in caso di indagine, commenti, ecc. è in preparazione per il lancio nel 2022.</p> <p>Si prega di vedere Compliance ed etica aziendale nella Relazione in materia di sostenibilità, pagina 23</p>
	b. Meccanismi che permettono alle persone fisiche di sollevare timori sulla condotta dell'azienda negli affari.	È possibile parlare liberamente ai manager senior o direttamente al CdA in merito alle lamentele.
2-27 Esempi di mancato rispetto di leggi e regolamenti	a. Numero totale di casi di mancato rispetto di leggi e regolamenti durante il periodo di rendicontazione.	Per quanto a nostra conoscenza, non vi sono stati casi di questo genere.
	b. Numero totale e valore monetario di multe per casi di mancato rispetto di leggi e regolamenti versate durante il periodo di rendicontazione.	Per quanto a nostra conoscenza, non vi sono stati casi di questo genere.
	c. Casi significativi di mancato rispetto;	Non applicabile
	d. Descrivere il modo di determinazione dei casi di mancato rispetto	Non applicabile
2-28 Associazioni	a. Associazioni di categoria, iscrizione ad altre associazioni e organizzazioni di promozione nazionale e internazionale	<p>Dal 2015 fino alla fine del 2021, VP Quality and Environment era parte di IATA (International Air Transport Association) e ISAGO Oversight Council Working Group (GOC) a sostegno del Safety, Flight and Ground Operations Advisory Council (SFGOAC) quale uno dei rappresentanti per il settore di supporto a terra.</p> <p>Dal 9 aprile 2021 Aviapartner è parte del programma DE&I "25by2025" di IATA, quale firmatario e partecipante alle riunioni trimestrali. Si prega di vedere pagina 14 della relazione.</p> <p>In Belgio, Aviapartner Cargo è membro attivo di ACB, Air Cargo Belgium, associazione che cerca in tutti i modi di fare di BRUCargo la piattaforma logistica più appetibile, efficiente, innovativa e di maggior successo. Aviapartner partecipa ad ACB (progetti, comitati scientifici) e svolge due ruoli importanti: Il Direttore della nostra stazione è il Presidente del cluster di movimentazione ACB e rappresenta tutti gli agenti di movimentazione a BRUCargo. Il Partner commerciale delle risorse umane è il Presidente del comitato scientifico di Risorse umane e Formazione, che collabora e offre consulenza tra i partner delle risorse umane nella zona di BRUCargo.</p> <p>Nei Paesi Bassi, Aviapartner è parte di WPBL, l'associazione datoriale per il Contratto di lavoro collettivo (CLC).</p> <p>In Italia Aviapartner è parte del Consiglio di Amministrazione nazionale di Assohandler, associazione datoriale che rappresenta gli interessi degli handler nelle trattative nazionali per il CLC, rispetto a governo e autorità.</p> <p>In Francia Aviapartner è membro della CSAE, Chambre syndicale de l'assistance en escale, un sindacato. L'Amministratore delegato Francia è uno dei tre vicepresidenti. Aviapartner è anche membro dell'A.M.A, Association des Métiers de l'Aéroportuaire nel ruolo di Secrétaire Général Adjoint.</p> <p>Aviapartner partecipa anche al FDCAP, Fond de Dotation de la Communauté Aéroportuaire de Paris. La vocazione del FDCAP è di sostenere le associazioni che agiscono per le popolazioni in difficoltà nell'ambiente delle piattaforme aeroportuali nella regione Ile-de-France e quindi per agire per una maggiore uguaglianza sociale.</p> <p>In Spagna Aviapartner è membro di ASEATA, Asociacion de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos.</p>

2-29 Impegno dei soggetti interessati	a. Categorie di soggetti interessati	Si prega di fare riferimento a pagina 7 della relazione
	b. Scopo	Si prega di fare riferimento a pagina 7 della relazione
	c. Impegno significativo	Si prega di fare riferimento a pagina 7 della relazione
2-30 Contratti collettivi a seguito di negoziazione	a. Dipendenti che rientrano nel regime dei contratti collettivi	Belgio - 97% Spagna - 100% Francia - 100% Germania - 95% Italia - 100% Paesi Bassi - 88%
	b. Le condizioni di lavoro dei dipendenti non rientrano nel regime dei contratti collettivi	Gran parte dei dipendenti rientra nel regime dei contratti di lavoro collettivi. Per il resto, le condizioni di lavoro e le clausole del contratto di lavoro sono applicabili con gli stessi diritti degli altri. Nei Paesi Bassi il personale che non rientra nel regime dei CCL è personale temporaneo con un CCL specifico (ABU CAO).

GRI 205 Anticorruzione 2016

205-1 Rischi di corruzione	a. Numero di operazioni valutate per rischi di corruzione	Aviapartner valuta globalmente operazioni per il pericolo di corruzione, avvalendosi della rappresentanza legale di Aviapartner in ogni Paese. Applichiamo gli orientamenti anti-corruzione su tutta l'azienda con una maggiore concentrazione sul management, dall'alto in basso. I dati non sono attualmente disponibili.
	b. Rischi significativi relativi alla corruzione identificati attraverso la valutazione del rischio	Non disponibile
205-2 Politiche e formazione in materia di anticorruzione	a. Numero di membri dell'organo di governo cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione, per regione.	Gruppo totale : 45
	b. Numero totale e percentuale dei dipendenti cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione, divisi per categoria e regione del dipendente.	La Politica per la compliance della normativa in materia di antitrust e concorrenza e il Codice di condotta aziendale ed etica sono disponibili in inglese per tutto il personale nell'intranet di Aviapartner nel quadro del Manuale della società. Questi documenti cruciali sono stati trasmessi formalmente a tutti i manager delle stazioni, con richiesta di firmare per comprensione ed accettazione il 1° febbraio 2021 e sono stati firmati nell'89% dei casi. Nel 2021, la Spagna ha anche incluso le politiche nel manuale del proprio personale, da firmare dallo stesso. 615 dipendenti su 914 in Spagna hanno firmato (67%).
	c. Numero totale e percentuale dei partner commerciali cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione, divisi per tipo e regione di partner commerciale.	Non applicabile
	d. Numero totale e percentuale di membri dell'organo di governo che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione, per regione.	Amministratori delegati e senior management sono formati ogni anno dal General Counsel. Nel 2021 la formazione è stata organizzata a gennaio, online, ed è stata ripetuta durante la Conferenza del Senior Management nell'ottobre del 2021. In totale, sono stati formati 25 manager su 27 nel gruppo target (92%). Nel 2022 il gruppo target per la formazione è stato esteso a un totale di 270 manager e personale chiave per il 2022. La Politica per la compliance della normativa in materia di antitrust e concorrenza, il Codice di condotta aziendale ed etica e la Politica in materia di rispetto umano sono stati comunicati anche a tutti i manager delle stazioni, come mostrato in a).
	e. Numero totale e percentuale di dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione, divisi per categoria e regione del dipendente.	Non applicabile
205-3 Episodi di corruzione	a. Episodi di corruzione	Zero (0)
	b. Dipendenti licenziati o puniti per corruzione.	Zero (0)
	c. Contratti con partner commerciali con i quali è stato risolto o non è stato rinnovato il contratto a causa di corruzione.	Zero (0)

	d. Azioni introdotte in giustizia relative alla corruzione contro l'azienda o i suoi dipendenti	Zero (0)
GRI 206 Comportamento anticoncorrenziale 2016		
206-1 Episodi anticoncorrenza	a. Numero di azioni legali pendenti o definite relative a comportamento anticoncorrenziale	Zero (0)
	b. Risultati principali delle azioni legale definite	Non applicabile

GRI 3 Argomenti materiali 2021		
3-1 Determinazione di argomenti materiali	a. Processo per determinare gli argomenti materiali	Si prega di vedere "Materialità", pagina 8 della relazione
	b. Soggetti interessati ed esperti coinvolti nella determinazione degli argomenti materiali	Si prega di vedere "Materialità", pagina 8 della relazione
3-2 Argomenti materiali	a. Argomenti materiali	<ul style="list-style-type: none"> > Consumo di energia e gas a effetto serra > Inquinamento locale e inquinamento accidentale > Gestione dei rifiuti > Diversità, discriminazione e vessazioni > Condizioni di lavoro > Lavoro minorile, lavoro forzato > Gestione della carriera > Salute e sicurezza del dipendente > Dialogo sociale > Privacy e sicurezza dei dati > Pratiche anticoncorrenziali > Anticorruzione > Pratiche ambientali del fornitore > Pratiche sociali del fornitore
	b. Modifiche all'elenco degli argomenti materiali rispetto al periodo di rendicontazione precedente	Si prega di vedere "Materialità", pagina 8 della relazione

GRI 302 Energia 2016		
302-1 Consumo di carburante ed energia	a. Consumo totale di carburante in azienda da fonti non rinnovabili, in joule o multipli e inclusi i tipi di carburante utilizzati.	Fare riferimento a pagina 58 (Divulgazione 302-1 Consumo di carburante ed energia)
	b. Consumo totale di carburante in azienda da fonti rinnovabili, in joule o multipli e inclusi i tipi di carburante utilizzati	Zero (0)
	c.i. Consumo di elettricità (joule, watt-ore o multipli)	8254508,74 kWh
	e. Consumo totale di energia in azienda, in joule o multipli.	87151873 MJ carburante 8254508,74 KWH elettricità
	f. Standard, metodologie, presunzioni e/o strumenti di calcolo usati.	Consumo di carburante : sono stati utilizzati dei dati primari. Consumo di elettricità : La stima è basata sui metri quadrati per le sedi per le quali sono disponibili i dati. Quindi, è stato usato il consumo di elettricità a intensità per stimare il consumo di elettricità in sedi in cui non erano disponibili dati primari.
	g. Fonte dei fattori di conversione usati.	1 KWH (kilowattora) = 3,6 MJ (megaJoule) www.convertlive.com
302-2 Consumo di energia	a. Consumo di energia fuori dall'azienda, in joule o multipli.	Non applicabile
	b. Standard, metodologie, presunzioni e/o strumenti di calcolo usati.	Non applicabile

	c. Fonte dei fattori di conversione usati.	Non applicabile
302-3 Intensità energetica	a. Rapporto dell'intensità dell'energia per l'azienda.	580
	b. Parametro specifico all'azienda (denominatore) scelto per calcolare il rapporto.	Numero di voli gestiti
	c. Tipi di energia inclusi nel rapporto di intensità; se carburante, elettricità, riscaldamento, raffreddamento, vapore o tutto.	Carburante: diesel, benzina, kerosene, gas Elettricità
	d. Se il rapporto utilizza il consumo di energia in azienda, al di fuori, o entrambi.	Si utilizza il consumo di energia in azienda
302-4 Riduzione del consumo di energia	a. Quantità della riduzione di consumo energetico realizzata come conseguenza diretta della conversazione e delle iniziative di efficienza, in joule o multipli.	Informazioni incomplete/indisponibili
	b. Tipi di energia inclusi nella riduzione; se carburante, elettricità, riscaldamento, raffreddamento, vapore o tutto.	Informazioni incomplete/indisponibili
	c. Base per il calcolo della riduzione nel consumo di energia, come anno di base o di riferimento, incluso il motivo della scelta.	Non applicabile
	d. Standard, metodologie, presunzioni e/o strumenti di calcolo usati.	Non applicabile
302-5 Riduzione del consumo di energia	a. Riduzione dei requisiti di energia di prodotti e servizi venduti raggiunta durante il periodo di rendicontazione, in joule o multipli.	Informazioni incomplete/indisponibili
	b. Base per il calcolo della riduzione di consumo energetico	Non applicabile
	c. Standard, metodologie, presunzioni e/o strumenti di calcolo usati.	Non applicabile

GRI 305 Emissioni 2016

305-1 Scope 1 Emissioni di gas a effetto serra	a. Emissioni di gas a effetto serra lorde dirette (Scope 1) in ton. metriche equivalenti a CO2.	Emissioni Scope 1 : 5925,27 ton. di CO2 Emissioni Scope 2 : 1543,5 ton. di CO2e
	b. Gas inclusi nel calcolo; se CO2 , CH4 , N2 O, HFC, PFC, SF6 , NF3 , o tutti.	Eq CO2, inclusi tutti i gas a effetto serra, è stata usato solo per le emissioni Scope 2. Per lo Scope 1, solo le emissioni CO2 sono incluse.
	c. Emissioni CO2 biogeniche in tonnellate metriche di equivalenti CO2.	Non applicabile
	d. Anno di base per il calcolo, se applicabile, incluso :	Non applicabile
	e. Fonte dei fattori di emissione e tassi potenziali di riscaldamento globale (GWP) usati, o riferimento alla fonte di GWP.	Fattori di conversione per l'elettricità: A partire dal 2021, i seguenti fattori di emissione sono stati usati per calcolare le emissioni. Aggiornati l'ultima volta nel 2021 con la versione di dati del giugno 2019, basati sui dati del 2018 da fattori di gas a effetto serra della rete elettrica specifica del Paese www.carbonfootprint.com > Francia: 0,0470 kg CO2e/ kWh > Belgio: 0,1670 kg CO2e/kWh > Germania: 0,4690 kg CO2e/kWh > Italia: 0,3270kg CO2e/kWh > Paesi Bassi: 0,4750 kg CO2e/kWh > Spagna: 0,2880 kg CO2e/kWh Fattori di conversione per il carburante: > Benzina 1litro = 2,4 ton. di CO2 > Diesel : 1litro = 2,65 ton. di CO2 > Gas naturale = 2,023kg CO2/m3 > Kerosene = 2,523kg CO2/l
	f. Approccio di consolidamento per le emissioni; se quota di capitale, controllo finanziario, o controllo operativo.	Controllo operativo

305-2 Scope 2 Emissioni di gas a effetto serra	a. Emissioni di gas a effetto serra lorde indirette generate dall'energia basate su sede (Scope 2) in ton. metriche equivalenti a CO2.	1542 ton. Eq. a O2
	b. Emissioni di gas a effetto serra lorde indirette generate dall'energia basate su mercato (Scope 2) in ton. metriche equivalenti a CO2.	Non disponibile
	c. Se disponibili, i gas inclusi nel calcolo; se CO2 , CH4 , N2O, HFC, PFC, SF6 , NF3 , o tutti.	Tutti i gas sono inclusi nel calcolo
	d. Anno di base per il calcolo, ragioni della scelta e emissioni per l'anno base	Non applicabile
	e. Fonte dei fattori di emissione e tassi potenziali di riscaldamento globale (GWP) usati, o riferimento alla fonte di GWP.	Abbiamo usato eq. CO2 quale fattore di emissione, in modo che GWP fosse già integrato per i diversi gas a effetto serra. A partire dal 2021, i seguenti fattori di emissione basati sulla sede sono stati usati per calcolare le emissioni. Aggiornati l'ultima volta nel 2021 con la versione di dati del giugno 2019, che erano basati sui dati del 2018 da fattori dei gas a effetto serra della rete elettrica basati sulla sede www.carbonfootprint.com > Francia: 0,0470 kg CO2e/ kWh > Belgio: 0,1670 kg CO2e/kWh > Germania: 0,4690 kg CO2e/kWh > Italia: 0,3270kg CO2e/kWh > Paesi Bassi: 0,4750 kg CO2e/kWh > Spagna: 0,2880 kg CO2e/kWh
	f. Approccio di consolidamento per le emissioni; se quota di capitale, controllo finanziario, o controllo operativo.	Controllo operativo
	g. Standard, metodologie, presunzioni e/o strumenti di calcolo usati.	Dati accurati sul consumo di elettricità non erano disponibili per tutte le stazioni, in quanto l'elettricità è spesso inclusa negli oneri del canone. Siccome mancava una chiara distinzione tra spazi, dimensioni ed attività svolte in questi spazi, sono state usate le medie di kWh/m2. Per le stazioni per le quali mancavano dati accurati sul consumo di elettricità per il caricamento delle batterie, abbiamo conseguentemente presunto che il consumo di elettricità per i caricabatteria fosse collegato al numero di voli (o tonnellate) gestiti dalla stazione. Per calcolare un fattore di intensità media dell'elettricità usato per stimare il consumo di elettricità per quelle stazioni in cui non erano disponibili dati primari sono stati utilizzati dati primari. Sono stati utilizzati fattori di emissioni di elettricità basati sulla sede (https://www.carbonfootprint.com/) per calcolare le emissioni di Scope 2
305-3 Scope 3 Emissioni di gas a effetto serra	a. Altre emissioni di gas a effetto serra lorde indirette (Scope 3) in ton. metriche equivalenti a CO2.	Queste informazioni sono indisponibili in quanto l'inventorizzazione delle emissioni Scope 3 non è ancora iniziata. Una valutazione preliminare sulla mobilità dei dipendenti è stata fatta nel 2021 in tutte le stazioni, in preparazione di un'ulteriore inventurizzazione.
	b. Se disponibili, i gas inclusi nel calcolo; se CO2 , CH4 , N2O, HFC, PFC, SF6 , NF3 , o tutti.	Non disponibile
	c. Emissioni CO2 biogeniche in tonnellate metriche di equivalenti CO2.	Non disponibile
	d. Altre categorie di emissioni di gas a effetto serra (Scope 3) indirette e attività incluse nel calcolo.	Non disponibile
	e. Anno di base per il calcolo, ragioni della scelta e emissioni per l'anno base	Non disponibile
	f. Fonte dei fattori di emissione e tassi potenziali di riscaldamento globale (GWP) usati, o un riferimento alla fonte di GWP.	Non disponibile
	g. Standard, metodologie, presunzioni e/o strumenti di calcolo usati.	Non disponibile
305-4 Rapporto di intensità delle emissioni di gas a effetto serra	a. Rapporto dell'intensità delle emissioni a effetto serra per l'azienda.	Per ogni volo emettiamo 0,037 ton. di CO2
	b. Parametro specifico all'azienda (denominatore) scelto per calcolare il rapporto.	Voli gestiti

	c. Tipi di emissioni a effetto serra incluse nel rapporto di intensità; se dirette (Scope 1), emissioni indirette generate dall'energia (Scope 2), e/o altre indirette (Scope 3).	Emissioni dirette nello Scope 1 ed emissioni indirette generate dall'energia nello Scope 2.
	d. Gas inclusi nel calcolo; se CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3, o tutti.	Eq CO2, inclusi tutti i gas a effetto serra, è stata usata solo per le emissioni Scope 2. Per lo Scope 1, solo le emissioni CO2 sono incluse.
GRI 306 Rifiuti 2020		
GRI 306-1 Impatti relativi ai rifiuti	A. Impatti significativi relativi ai rifiuti effettivi e potenziali.	Impatti dei rifiuti a seconda del tipo di rifiuti
GRI 306-2 Prevenzione della generazione dei rifiuti	a. Azioni adottate per prevenire la generazione dei rifiuti nella catena del valore dell'azienda, e per gestire impatti significativi dai rifiuti generati.	Si prega di vedere "Gestione dei rifiuti", pagina 21 della relazione
	b. Se i rifiuti generati dall'azienda nelle proprie attività sono gestite da un terzo, una descrizione dei processi usati per determinare se il terzo gestisce i rifiuti in linea con gli obblighi contrattuali o legislativi.	Monitoraggio degli episodi ambientali relativi ai rifiuti per i terzi Audit e ispezioni a fornitori/subappaltatori Auto-valutazione dei fornitori Riunioni dei fornitori e valutazioni
	c. Processi utilizzati per raccogliere e monitorare i dati relativi ai rifiuti.	Il processo di raccolta e di monitoraggio dei dati relativi ai rifiuti è limitato ai rifiuti nelle proprie operazioni e differisce per stazione. Tutti i dati raccolti nelle diverse stazioni sono centralizzati attraverso un data entry online. Questo risulta in rendiconti speciali sui rifiuti per stazione, consolidati per Paese e gruppo, che sono attentamente monitorati e aiutano a guidare le decisioni.
GRI 306-3 Peso totale dei rifiuti generati	a. Peso totale dei rifiuti generati in tonnellate metriche	2360,3 tonn. metriche
	b. Informazioni contestuali necessarie per comprendere i dati e come i dati sono stati compilati.	Quando possibile, sono fatte misurazioni dirette con dati primari dalle fatture sui rifiuti. In alcuni casi sono usate stime (per esempio, per kit di toner recuperati)
GRI 306-4 Peso totale dei rifiuti deviati	a. Peso totale di rifiuti deviati dallo smaltimento	1943,7 tonn. metriche
	b. Peso totale dei rifiuti pericolosi deviati dallo smaltimento	7 tonn. metriche
	c. Peso totale dei rifiuti non pericolosi deviati dallo smaltimento	1936,7 tonn. metriche
	d. Per ogni operazione di recupero di cui nelle Divulgazioni 306-4-b e 306-4-c, una ripartizione del peso totale in tonnellate metriche di rifiuti pericolosi e rifiuti non pericolosi deviati dello smaltimento :	Si prega di fare riferimento alla pagina 58 (Divulgazione 306 rifiuti da tavola)
	e. Informazioni contestuali necessarie per comprendere i dati e come i dati sono stati compilati.	I dati sono basati principalmente sulle fatture. Alcuni dei dati sono estratti dal nostro sistema di monitoraggio ISO14001. 1000 kg quale misura per una tonnellata metrica
GRI 306-5 Peso totale dei rifiuti diretti allo smaltimento	a. Peso totale dei rifiuti diretti allo smaltimento in tonnellate metriche	416,6 tonn. metriche
	b. Peso totale dei rifiuti pericolosi diretti allo smaltimento in tonnellate metriche	0,2 tonn. metriche
	c. Peso totale dei rifiuti non pericolosi diretti allo smaltimento in tonnellate metriche	416,4 tonn. metriche
	d. Per ogni operazione di smaltimento di cui nelle Divulgazioni 306-5-b e 306-5-c, una ripartizione del peso totale in tonnellate metriche di rifiuti pericolosi e rifiuti non pericolosi diretti allo smaltimento in sede e fuori sede	Si prega di fare riferimento alla pagina 58 (Divulgazione 306 rifiuti da tavola)
	e. Informazioni contestuali necessarie per comprendere i dati e come i dati sono stati compilati.	I dati sono basati principalmente sulle fatture. Alcuni dei dati sono estratti dal nostro sistema di monitoraggio ISO14001. 1000 kg quale misura per una tonnellata metrica

GRI 308 Valutazione ambientale dei fornitori 2016

308-1 Percentuale dei nuovi fornitori che sono stati selezionati usando criteri ambientali	a. Percentuale di nuovi fornitori che sono stati selezionati usando criteri ambientali	% non disponibile
308-2 Impatti ambientali dei fornitori	a. Numero di fornitori valutati per impatti ambientali.	58
	b. Numero di fornitori identificati come aventi impatti ambientali negativi significativi, effettivi e potenziali.	17
	c. Significativi impatti ambientali negativi, effettivi e potenziali identificati nella catena di fornitura.	Trattamento dei rifiuti / Gestione dei rifiuti / A seconda del trattamento dei rifiuti Possibile contaminazione di terra e falde acquifere a seconda del prodotto. Società di manutenzione: trattamento di rifiuti, olio, pneumatici, ecc. Pulizia della cabina: rifiuti dallo smaltimento dei rifiuti, uso di agenti detergenti
	d. Percentuale di fornitori identificati come aventi impatti ambientali negativi significativi, effettivi e potenziali, con i quali sono stati convenuti miglioramenti in conseguenza della valutazione.	% non disponibile
	e. Percentuale di fornitori identificati come aventi impatti ambientali negativi significativi, effettivi e potenziali, con i quali sono state risolte le relazioni in conseguenza di valutazione, e perché.	Zero (0)

GRI 401 Occupazione 2016

401-1 Assunzioni e turnover dipendenti	a. Numero totale e tasso di nuove assunzioni di dipendenti durante il periodo di rendicontazione, per gruppo di età, genere e regione.	Si prega di fare riferimento alla pagina 55 (Divulgazione 401-1 Assunzioni e turnover dipendenti)
	b. Numero totale e tasso di turnover di dipendenti durante il periodo di rendicontazione, per gruppo di età, genere e regione.	Si prega di fare riferimento alla pagina 55 (Divulgazione 401-1 Assunzioni e turnover dipendenti)
401-2 Benefit per i dipendenti	a. Benefit standard per i dipendenti a tempo pieno	Si prega di fare riferimento alla pagina 56 (Divulgazione 401-2 Benefit per i dipendenti)
	b. La definizione utilizzata per "sedi significative delle attività".	"Sedi significative delle attività" include tutte le stazioni Aviapartner.
401-3 Congedo parentale	a. Numero totale di dipendenti aventi diritto a congedo parentale, per genere.	Dati non disponibili in tutti i Paesi a causa delle diverse condizioni applicabili.
	b. Numero totale di dipendenti che hanno preso un congedo parentale, per sesso.	Uomini - 289 (47%) Donne - 323 (53%) Si prega di fare riferimento alla pagina X (Divulgazione 401-3 Congedo parentale nell'Appendice 56)
	c. Numero totale di dipendenti che sono tornati a lavoro nel periodo di rendicontazione dopo la fine del congedo parentale, per genere.	Uomini 289 Donne 323 Si prega di fare riferimento alla pagina X (Divulgazione 401-3 Congedo parentale nell'Appendice 56)
	d. Numero totale di dipendenti che sono tornati a lavoro dopo la fine del congedo parentale e che erano ancora dipendenti 12 mesi dopo il ritorno al lavoro, per genere.	Uomini 256 Donne 290 Si prega di fare riferimento alla pagina X (Divulgazione 401-3 Congedo parentale nell'Appendice 56)
	e. Tassi di ritorno al lavoro e di fidelizzazione dei dipendenti che hanno preso un congedo parentale, per genere.	Tasso di ritorno al lavoro del 100% per uomini/donne. 90% delle donne ancora dipendenti 12 mesi dopo la fine del congedo parentale, rispetto all'89% per gli uomini. Si prega di fare riferimento alla pagina X (Divulgazione 401-3 Congedo parentale nell'Appendice 56)

GRI 402 Relazioni tra lavoratori e management 2016

402-1 Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	a. Preavviso minimo in settimane per cambiamenti operativi significativi	Minimo 1 settimana
	b. Per le aziende con contratti collettivi a seguito di negoziazione, indicare se il periodo di preavviso e le clausole di consultazione e negoziazione sono specificate nei contratti collettivi.	Dipende dal Paese in cui si svolgono le attività. Aviapartner rispetta tutte le leggi e tutti i regolamenti applicabili, relativi ai contratti collettivi a seguito di negoziazione. Se è un obbligo di legge, Aviapartner specifica i periodi di preavviso e le clausole per la consultazione e la negoziazione.
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro 2018		
403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	a. Dichiarare se è in essere o meno un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro	Il Sistema per la gestione della sicurezza (SMS) di Aviapartner si basa sulla migliore prassi specifica del settore per la Gestione della sicurezza che soddisfa tutti i requisiti attuali dei soggetti interessati nei Paesi in cui Aviapartner opera. Il sistema SMS Aviapartner esiste formalmente dal 2015 ed è basato su quanto segue, integrato dai seguenti requisiti su salute e sicurezza sul lavoro: - Standard Safety Audit for Ground Handling Operations (ISAGO) di IATA, edizione 10 del manuale. - Standard e Pratiche consigliate International Business Aircraft Handling (IS-BAH) Ove applicabile, requisiti specifici per Paese relativi a Salute e sicurezza sul lavoro, sono una parte essenziale del sistema. I requisiti inclusi sono seguiti a livello Paese da Manager della sicurezza adeguati nei Paesi, in alcuni casi con il supporto di parti esterne.
	b. Descrizione dell'ambito di lavoratori, attività e luoghi di lavoro oggetto del sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro	Le seguenti operazioni in tutta la rete di Aviapartner rientrano nell'ambito del Sistema per la gestione della sicurezza: Per il Supporto commerciale a terra, questo ambito riguarda dal personale dei Servizi passeggeri che assiste i check-in, l'imbarco e altri processi che riguardano direttamente i passeggeri fino alle attività relative alla Rampa. Le attività relative alla Rampa riguardano il servizio degli aeromobili commerciali in conformità con i requisiti specifici dei clienti, che possono includere la pulizia degli aeromobili, la fornitura di acqua potabile e i rifiuti fino ai bagagli commerciali, cargo e altri tipi di carico utile che vengono caricati e scaricati dall'aeromobile. Per l'Aviazione generale, l'ambito delle attività è più limitato ai processi legati ai clienti, consistenti nell'accogliere e salutare i clienti in arrivo/partenza, assistere l'ospitalità dei passeggeri. In occasioni eccezionali, al personale può essere richiesto di assistere il carico e lo scarico del carico utile dei passeggeri su e dall'aeromobile, Per i servizi Cargo, a parte il trasporto cargo verso/dall'aeromobile e le attività relative alla rampa come sopra descritto, l'ambito include anche le operazioni al terminal Cargo quali magazzinaggio, costruzione e smontaggio unità di carico, merce pericolosa e animali vivi, movimentazione di prodotti farmaceutici e di merce deperibile, oltre alla gestione della documentazione per importazioni ed esportazioni e operazioni di sdoganamento.
403-2 Pericoli relativi al lavoro	a. Processi utilizzati per identificare pericoli relativi al lavoro e valutazione dei rischi	La segnalazione di incidenti, episodi, minacce e pericoli, tra gli altri, è uno dei pilastri principali del sistema SMS di Aviapartner. I pericoli sono segnalati ai partner coinvolti attraverso i soliti mezzi di comunicazione: canali o sistemi di comunicazione stabiliti dall'aeroporto, dalla linea aerea, dal subappaltatore, ecc. La segnalazione di questi eventi segue una classificazione dettagliata per distinguere incidenti, episodi, minacce, pericoli, rischi, ecc. Per garantire la qualità dei processi, tutte le funzioni specifiche di sicurezza sono espletate da soggetti qualificati in conformità con gli standard societari, che sono definiti per soddisfare i requisiti regionali interni e nazionali/regionali. La validazione della qualifica avviene durante audit e ispezioni regolari. La gestione della sicurezza è parte integrante della verifica della gestione della società, che avviene a Livello di gruppo, livello regionale e livello specifico di sede. Questo processo annuale consiste nella verifica di indicatori chiave di performance sulla sicurezza e gli episodi pertinenti durante il periodo per assicurare che le azioni correttive e preventive siano adottate in modo coerente e in modo da valutare l'efficacia del sistema. Audit e ispezioni di sicurezza, da parte dei soggetti interessati interni ed esterni, oltre a un numero crescente di certificazioni ISAGO e ISBAH sono i traini del miglioramento continuo del sistema.
	b. Processi perché i lavoratori possano segnalare pericoli e situazioni pericolose relativi al lavoro	La segnalazione è al cuore del sistema SMS di Aviapartner. "Incoraggiamo e facilitiamo la segnalazione di tutti i pericoli da parte del personale, qualunque sia la loro gravità, anche se l'evento potrebbe non rappresentare un rischio significativo per la sicurezza personale o di un volo, offrendo diversi modi di segnalare episodi e rischi, integrando sempre i sistemi con quelli forniti dall'aeroporto". Diversi canali sono disponibili per gli utenti : - Segnalazione informale: Sono disponibili Consulenti locali alla sicurezza per ricevere qualsiasi tipo di informazione su incidenti, episodi e rischi, in completa riservatezza.

		<p>- Segnalazione tramite gli strumenti software Aviapartner collegati al Sistema di informazioni sul volo: un modo semplice, rapido e user-friendly per segnalare incidenti, episodi, pericoli potenziali, difetti, irregolarità, ecc.</p> <p>- Segnalazione anonima tramite software QPulse per la Gestione di qualità e sicurezza: La denuncia via web Aviapartner rende facile segnalare anonimamente via internet, al di fuori dalla rete Aviapartner. Un codice QR è emesso per migliorare l'aspetto user-friendly. Questo tipo di denuncia è fortemente incoraggiato.</p>
		<p>- Segnalazione riservata: Tutte le segnalazioni anonime via web sono anch'esse riservate (le segnalazioni sono inviate solo ai Manager della sicurezza e all'Ufficio legale) a seconda del Paese.</p> <p>- Segnalazione di incidenti occupazionali: segnalazioni da parte di vittime, testimoni, un Supervisore per descrivere l'evento, le circostanze, le apparecchiature coinvolte, conseguenze immediate, ecc.</p> <p>- In qualsiasi momento, il personale può anche segnalare episodi di sicurezza via email all'indirizzo email del Team europeo della sicurezza (Gruppo manager della sicurezza). Il Team della sicurezza fa accertamenti rispetto a queste segnalazioni. Viene mantenuta riservatezza su chi effettua la segnalazione.</p> <p>Questi sistemi sono usati insieme ai sistemi che sono stati messi in opera dai soggetti interessati, come gli aeroporti in cui operiamo e/o le linee aeree che gestiamo.</p> <p>- Segnalazioni in vista di cambiamenti</p> <p>Aviapartner promuove una "Cultura giusta", pilastro fondamentale del suo SMS. Il personale è incoraggiato a segnalare tutti gli incidenti, episodi, rischi, pericoli ambientali e operativi o altre deficienze, sapendo che queste segnalazioni saranno usate per migliorare continuamente apprendendo da tali eventi; se è possibile che non vengano presi provvedimenti disciplinari per dette azioni, omissioni o decisioni da parte del personale in quanto considerate ragionevoli data la loro esperienza e formazione, è anche vero che non saranno tollerati la negligenza deliberata, la violazione dolosa, la cattiva condotta ripetuta, la condotta illegale, gli atti distruttivi o la mancata denuncia di un incidente.</p> <p>Si prega di vedere la Pagina della relazione 16 Salute e sicurezza sul lavoro</p>
	c. Politiche e processi che consentono ai lavoratori di lasciare situazioni di lavoro pericolose	<p>Sono in vigore diverse politiche e processi che consentono ai lavoratori di lasciare situazioni di lavoro pericolose. Si prega di vedere la Pagina 16 Salute e sicurezza sul lavoro.</p> <p>È anche essenziale denunciare procedure per gli eventi pericolosi nel quadro della Cultura giusta descritta in b.</p> <p>I lavoratori hanno il diritto di lasciare situazioni di lavoro che ritengono possano cagionare loro o a un'altra persona infortuni o cattiva salute.</p>
	d. Processi utilizzati per indagare episodi relativi al lavoro	<p>Indagini su episodi specifici sono svolte per il rispetto di requisiti nazionali e regionali applicabili. Tutti gli episodi e gli incidenti relativi al lavoro sono valutati internamente o dal fornitore dei Servizi di medicina del lavoro in subappalto e successivamente comunicati agli organi di governo del Paese/regionali del caso.</p> <p>La denuncia, la valutazione e la comunicazione di incidenti/episodi sul lavoro sono oggetto del Programma specifico di sorveglianza e audit Gruppo e Paese.</p>
403-3 Servizi di medicina del lavoro	a. Funzioni di Servizi di medicina del lavoro che contribuiscono all'identificazione e all'eliminazione dei pericoli e alla minimizzazione dei rischi	<p>Aviapartner ha diverse misure in essere in tutta la società :</p> <p>BELGIO</p> <p>La composizione e il funzionamento del servizio interno è descritto nel documento di identificazione del servizio interno richiesto dalla legge. Questo documento, ed eventuali modifiche allo stesso, devono essere presentate al Comitato per la salute e la sicurezza. Il governo federale sorveglia anche la presenza e il contenuto del presente documento. Questo documento è disponibile e può essere richiesto.</p> <p>SPAGNA</p> <p>Aviapartner Spagna ha un contratto con il Servizio di prevenzione del rischio occupazionale Aspy, che si occupa di quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Svolgimento delle attività preventive per garantire una protezione adeguata della sicurezza e della salute dei lavoratori - Consigliare e assistere il datore di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti ed enti di rappresentanza specializzati - La valutazione dei fattori di rischio che potrebbero impattare la sicurezza e la salute dei lavoratori - La pianificazione dell'attività preventiva e la determinazione di priorità nell'adozione delle misure preventive e il monitoraggio della loro efficacia - L'informazione e la formazione dei lavoratori - Fornitura di pronto soccorso e dell'aeromobile di emergenza - Sorveglianza della salute dei lavoratori in relazione ai rischi originati dal lavoro <p>FRANCIA</p>

		<p>Servizi statali di medicina del lavoro ("Médecine du travail") sono presenti in ogni aeroporto ; medico e infermieri pienamente qualificati sono disponibili h24 7/7 per i lavoratori aeroportuali. Questi servizi prevedono l'ingresso a visite mediche funzionali, visite mediche regolari (ogni 2 o 3 anni a seconda della funzione), visite mediche su richiesta (del datore di lavoro o del dipendente); le visite mediche sono organizzate anche sulla base dell'età e della previsione sulla fine della carriera. Tutte le visite mediche sono erogate sul luogo di lavoro e durante gli orari di lavoro (le visite sono pianificate all'interno dei turni di lavoro).</p>
		<p>I medici sono anche invitati a ogni riunione del Comitato sulla salute e la sicurezza e sono fortemente coinvolti nella prevenzione e nell'identificazione di pericoli e rischi; per esempio, sono stati sistematicamente consultati durante la crisi del Covid per assicurare che le misure preventive fossero efficienti.</p> <p>I servizi medici presso gli aeroporti forniscono un rendiconto annuale delle proprie attività e delle azioni prese; il rendiconto serve a valutarne l'efficacia. I servizi di emergenza sono disponibili a ogni aeroporto h24 7/7 nel caso in cui un incidente di salute e sicurezza richieda una risposta di emergenza e/o il trasporto in ospedale.</p> <p>GERMANIA</p> <p>Visite mediche periodiche preventive o vaccinazioni di profilassi. Sono fornite da BAD, un fornitore industriale di servizi per la salute e di gestione della sicurezza e la salute sul lavoro. Le persone responsabili sono medici con qualifiche specialistiche di medicina del lavoro e/o fisioterapisti o scienziati dello sport laureati, con ulteriore istruzione appropriata.</p> <p>Le date delle visite di medicina del lavoro o delle vaccinazioni sono organizzate dall'azienda e comunicate ai dipendenti. Questi appuntamenti sono solitamente presi durante l'orario di lavoro per i dipendenti, che sono quindi dispensati dal lavoro per la durata dell'appuntamento.</p> <p>In generale, i referti delle visite di medicina del lavoro sono oggetto di riservatezza da parte dei medici. I referti sono condivisi con l'azienda solo se il dipendente presta il suo consenso esplicito e se i risultati sono attinenti per il rapporto di lavoro. In questo caso, le attività del dipendente saranno modificate per modificare il carico di lavoro secondo i risultati della visita medica fino alla soluzione della situazione. Per i nuovi assunti, una compromissione identificata durante la visita medica pre-assunzione potrebbe portare alla risoluzione del rapporto di lavoro se la visita mostra che il nuovo dipendente non è adatto ai requisiti fisici del lavoro.</p> <p>ITALIA</p> <p>In Italia vi sono diverse figure coinvolte nel processo, come il Medico competente e il RSPP (Responsabile servizio protezione e prevenzione), che agiscono con la Sorveglianza sanitaria costante. Viene preparato annualmente un documento che include tutti i rischi relativi a tutte le attività (DVR: Documento di Valutazione dei Rischi)</p> <p>PAESI BASSI</p> <p>Coordinatore salute e sicurezza.</p>
<p>403-4 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro</p>	<p>a. Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione nel quadro del sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro.</p> <p>b. Se esistono comitati congiunti management-lavoratori su salute e sicurezza, una descrizione delle loro responsabilità, la frequenza delle riunioni e l'autorità nelle prese decisionali e, se applicabile, perché non vi è rappresentanza dei lavoratori in questi comitati.</p>	<p>I processi per la partecipazione dei lavoratori nello sviluppo del Sistema di gestione di salute e sicurezza varia nel gruppo. I processi includono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relazione mensile del servizio interno per salute e sicurezza - Rappresentanza dell'organico alle riunioni del Comitato per la salute e la sicurezza - Comitati dei lavoratori - Rendicontazione costante di tutte le condizioni pericolose o delle inottemperanze - Formazione in materia di sicurezza di base per tutto il personale <p>Le seguenti sedi hanno istituito un Comitato congiunto management-lavoratori su salute e sicurezza formale :</p> <p>BELGIO</p> <p>In Belgio, la funzione del comitato è definita dalla Legge, il funzionamento interno è regolato dalle regole interne del comitato.</p> <p>Una riunione è organizzata mensilmente, con la rappresentanza di lavoratori, datore di lavoro e servizio di prevenzione.</p> <p>SPAGNA</p>

		<p>Il Comitato consiste da una parte dei Delegati alla prevenzione e dal datore di lavoro e/o dai loro rappresentanti in un numero pari a quella dei Delegati alla prevenzione dall'altra. Nelle riunioni del Comitato per la salute e la sicurezza, i Delegati dei sindacati e i Manager tecnici della prevenzione della società che non sono inclusi nella composizione di cui nel precedente paragrafo, partecipano oralmente ma senza possibilità di voto. Nelle stesse condizioni, i lavoratori della società con qualifiche o informazioni speciali rispetto alle questioni specifiche discusse in questo organismo e i tecnici della prevenzione esterni alla società possono partecipare, a condizione che una delle rappresentanze nel Comitato lo richieda.</p> <p>Il Comitato per la salute e la sicurezza si riunisce trimestralmente e ogni volta che viene richiesto dai rappresentanti. Il Comitato adotta le proprie regole di funzionamento.</p>
		<p>FRANCIA</p> <p>Il Comité Social et Economique rappresenta i lavoratori senza eccezione. La sua missione è di :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentare istanze collettive o individuali dei dipendenti al datore di lavoro - Assicurare che la normativa del lavoro sia tutelata nella società - Promuovere il miglioramento delle condizioni relative a salute, sicurezza e di lavoro nella società e svolgere indagini sugli incidenti relativi al lavoro o alle malattie del lavoro - Svolgere indagini sugli incidenti sul lavoro o le malattie di natura occupazionale od occupazionali, con il diritto di avvertire il datore di lavoro in caso di violazione dei diritti delle persone e in caso di danni alla loro salute fisica e mentale. <p>Il comitato è informato e viene consultato su argomenti di interesse per l'azienda, il management e il funzionamento complessivo delle attività della società. Nei settori delle condizioni di salute, sicurezza e di lavoro, il Comitato è informato e consultato su :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condizioni relative ad assunzioni, lavoro, incluso l'orario di lavoro e la formazione professionale - L'introduzione di nuove tecnologie, qualsiasi grande sviluppo che cambia le condizioni relative a salute e sicurezza o di lavoro - Le misure adottate per facilitare le assunzioni, il ritorno al lavoro o la fidelizzazione dei lavoratori, i disabili di guerra, le disabilità civili, i soggetti con patologie croniche progressive e i lavoratori con disabilità, anche nel layout delle workstation. <p>In caso di controversie, possono essere interpellati gli esperti o l'ispettore pubblico su salute e sicurezza. I membri del Comitato sono tutelati per legge da rappresaglie e non possono essere licenziati con il consenso dell'ispettore su salute e sicurezza. .</p> <p>Le riunioni sono organizzate su base mensile</p> <p>GERMANIA</p> <p>Il Comitato per la salute e la sicurezza si riunisce trimestralmente. Vi partecipa anche il Comitato aziendale (l'organismo di rappresentanza dei dipendenti). In queste riunioni, le valutazioni dei rischi sono convenuti per migliorare la Gestione della salute e della sicurezza sul lavoro nel quadro di una strategia preventiva del miglioramento continuo. Allo stesso modo, è verificata l'efficacia delle misure adottate.</p> <p>ITALIA</p> <p>Non vi è una struttura formale di comitati sulla sicurezza congiunti datore di lavoro-lavoratori in quanto tale; vi è però una riunione con il datore di lavoro e il personale dedito alla salute e alla sicurezza una volta l'anno o quando vi sono cambiamenti importanti. Ogni stazione ha un RLS (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) nel quadro dei requisiti legali che rappresenta tutti i dipendenti in ogni stazione, insieme al Datore di lavoro e al RRSP (Responsabile di prevenzione di sicurezza).</p> <p>Se per legge è presente più di un "RLS", i "RLS" lavorano insieme, ma non costituiscono un comitato.</p> <p>PAESI BASSI</p> <p>Non sono istituiti comitati.</p>

403-5 Formazione in materia di salute e sicurezza	a. Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Tutte le sedi forniscono almeno una Formazione di base sulla sicurezza ai dipendenti. Questa formazione obbligatoria è fornita a tutti i dipendenti, inclusi molto spesso gli appaltatori, in lingua locale, con una frequenza di minimo due anni (recentemente cambiato, prima era ogni tre anni). Contiene tutti gli elementi di base, inclusa le segnalazioni, le responsabilità, i rischi, la Cultura giusta, ecc. A seconda delle necessità della sede, è fornita anche varia Formazione in materia di salute e sicurezza. L'efficacia della formazione è valutata durante le ispezioni quotidiane sulla sicurezza sul campo, seguiti da vicino dai Manager della sicurezza.
403-6 Promozione della salute dei lavoratori	a. Come l'azienda facilita l'accesso a servizi per la salute dei lavoratori, ma non riferita al lavoro	Le sedi hanno diverse misure in essere, a seconda dei regolamenti e delle risorse disponibili.
	b. Servizi volontari di promozione della salute e programmi offerti ai lavoratori per affrontare i principali rischi per la salute non relativi al lavoro	In ogni Paese è adottato un programma relativo all'abuso di alcool e droghe. Questo aspetto è incluso anche nella formazione "Sicurezza di base per tutti" rivolta a tutto il personale ed è soggetto a audit, internamente ed esternamente.
403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza	a. Approccio dell'azienda per prevenire o mitigare impatti negativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Non disponibile
403-8 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	a. Se l'azienda ha attuato un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro sulla base dei requisiti legali e/o standard/ orientamenti riconosciuti.	La Gestione della salute e la sicurezza è incorporata nel Sistema per la gestione della sicurezza che è pienamente integrata nel Sistema di gestione di Aviapartner. È applicabile a tutti i lavoratori e ai non lavoratori. Auditor di Aviapartner qualificati svolgono audit interni sulla sicurezza e audit dei subappaltatori considerati come fornitori critici, minimo ogni due anni, a seguito di una lista di controllo gruppo, che viene adattata agli specifici requisiti di sicurezza nazionali. Un minimo del 3% delle verifiche (ispezioni) della sicurezza della rampa è svolto anche in tutte le stazioni (5% nel 2021). Sette stazioni e la sede del gruppo, che rappresentano in totale la metà dei voli, sono registrate ISAGO (International Standard for Ground Operation IATA) e oggetto di auditing minimo ogni due anni da auditor esterni : Amsterdam, Rotterdam, Dusseldorf, Nizza, Marsiglia, Malaga, Roma. Nel 2021 vi è stato un allargamento ad altre due stazioni (Milano e Tolosa), mentre altre cinque (Tenerife, Lanzarote, Fuerteventura, Siviglia e Lione) sono state oggetto di auditing nel 2021 registrate ISAGO nel 2022. Il programma sarà esteso ulteriormente ad altre stazioni nel corso del 2022.
	b. Lavoratori esclusi dalla divulgazione	Nessun lavoratore escluso.
	c. Informazioni contestuali	Non disponibile
403-9 Infortuni sul lavoro	a.i. Per tutti i dipendenti - Numero e tasso di vittime di infortunio sul lavoro;	Zero (0)
	a.ii. Per tutti i dipendenti - Numero e tasso di infortuni sul lavoro ad alte conseguenze (escluse le vittime);	Dati per questa definizione attualmente non disponibili
	a.iii. Per tutti i dipendenti - Numero e tasso di infortuni sul lavoro registrabili;	289 infortuni sul lavoro registrabili. Dato basato su informazioni degli Uffici per la sicurezza.
	a.iv. Per tutti i dipendenti - Tipi principali di infortuni sul lavoro;	Uso eccessivo Inciampi e cadute Schiacciamento Urti Contusione Distorsione Infortuni alle articolazioni
	a.v. Per tutti i dipendenti - Numero di ore lavorate.	5441520

	c. Azioni da determinare e minimizzare i pericoli	<ul style="list-style-type: none"> > Verifiche in loco > Valutazione delle relazioni sugli infortuni > Sistema di gestione interna dei rischi > Valutazioni dei rischi > Gestione del bagaglio. Programma Train-the-Trainer (TTT, Forma il formatore) con formatori di base per la gestione e il supporto ad altri membri > Le misure mirate ad eliminare o a minimizzare i pericoli sono la formazione e l'informazione sulla Prevenzione dei rischi del lavoro per tutto l'organico > Formazione basata su studi ergonomici; turni secondo il carico di lavoro, tipologia dei voli Pericoli valutati in "Gefährdungsbeurteilungen" (valutazioni dei rischi EH&S), azioni convenute sul seguente "TOP Approach": T = Technical Actions, Azioni tecniche; O = Organizational actions, Azioni organizzative; P = Personnel-related actions, Azioni relative al personale. > Verifiche della sicurezza sulle attrezzature > Toolbox talk
	d. Qualsiasi azione intrapresa o in corso per eliminare altri pericoli relativi al lavoro e minimizzare i rischi usando la gerarchia dei controlli.	<p>Situazioni di emergenza, incendio ed evacuazione</p> <p>Regolarizzazione di attrezzature di lavoro</p> <p>Uniformi da lavoro - DPI</p> <p>Struttura di indagini sugli incidenti</p> <p>Ergonomia</p>
	e. Se i tassi sono stati calcolati sulla base di 200.000 o 1.000.000 ore lavorate.	Non applicabile
	f. Lavoratori esclusi dalla divulgazione	Non applicabile
	g. Informazioni contestuali	Non applicabile
403-10 Cattiva salute causata dal lavoro	a.i. Il numero di vittime conseguenti alla cattiva salute causata dal lavoro;	Zero (0)
	a.ii. Numero di casi di cattiva salute relativa al lavoro registrabili;	29
	a.iii. I principali tipi di cattiva salute relativa al lavoro.	<p>Perdita dell'udito</p> <p>Disturbi gastrointestinali dovuti a orari di lavoro irregolari</p> <p>Effetti psicosomatici dovuti a stress, ecc.</p> <p>Lesioni ossee</p>
	b.i. Numero di vittime dovute alla cattiva salute relativa al lavoro;	Non disponibile
	b.ii. Numero di casi di cattiva salute relativa al lavoro registrabili;	Non disponibile
	b.iii. I principali tipi di cattiva salute relativa al lavoro.	Non disponibile
	c. I rischi relativi al lavoro che pongono un rischio di salute	<p>Come sono stati determinati i rischi :</p> <p>Cambia a seconda della sede. Le misure includono :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valutazione del rischio - Rendicontazione su diversi incidenti - Misurazione della gravità dei rischi <p>Rischi che hanno contribuito alla cattiva salute :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rumore eccessivo - Polvere sottile - Carico/ scarico <p>Azioni adottate per minimizzare i rischi :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Studio sulla presenza di polvere sottile per aeroporto, e analisi dei risultati da parte del medico del lavoro > Sensibilizzazione e monitoraggio sull'utilizzo dei dispositivi di protezione acustica. Formazione all'ergonomia > Le misure mirate a eliminare o a minimizzare le patologie del lavoro sono formazione e informazioni sulla prevenzione dei rischi occupazionali per tutto l'organico e la sorveglianza sulla salute > Formazione basata su studio ergonomico; turnazione secondo il carico di lavoro, la tipologia di volo > Sorveglianza sulla salute da parte di un medico competente e limitazione delle attività se utile > Schede sulla sicurezza, > Toolbox talk

	d. Qualsiasi informazione contestuale necessaria per comprendere come sono stati compilati i dati, come standard, metodologie e presunzioni utilizzati.	Non applicabile
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------

GRI 404 Formazione e istruzione 2016

404-1 Ore medie di formazione	a. Ore medie di formazione	Media* Uomini: 16,03 ore Donna: 19,99 ore *Questi risultati sono relativi a tutti i Paesi, a eccezione dei Paesi Bassi, in quanto i dati non sono attualmente disponibili.
404-2 Capacità e occupabilità dei dipendenti	a. Programmi e assistenza forniti per migliorare le capacità dei dipendenti.	Non disponibile a livello di gruppo
	b. Programmi di assistenza allaW transizione forniti per facilitare l'occupabilità continuata e la gestione della fine delle carriere conseguenti a pensionamento o lo scioglimento del rapporto di lavoro.	Non disponibile a livello di gruppo
404-3 Valutazioni periodiche delle performance	a. Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance.	Risultato del gruppo 8,7% A causa delle restrizioni relative al COVID , non è stata data la precedenza alla valutazione delle performance

GRI 405 Diversità e pari opportunità 2016

405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	a. Diversità negli organi di governo	Si prega di fare riferimento alla pagina 57 (Divulgazione 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti)
	b. Diversità tra i dipendenti	Si prega di fare riferimento alla pagina 57 (Divulgazione 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti)
405-2 Rapporto di stipendio e remunerazione donne - uomini	a. Rapporto dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto a quelli degli uomini, per sedi significative delle attività.	Dati non disponibili
	b. La definizione utilizzata per "sedi significative delle attività".	Non applicabile

GRI 406 Non discriminazione 2016

406-1 Episodi di discriminazione	a. Numero totale di episodi di discriminazione	Uno (1)
	b. Stato degli episodi e delle azioni adottate in riferimento a quanto segue:	Episodio analizzato dall'azienda: 1 Episodio non più soggetto ad azione: 1

GRI 407 Libertà di associazione e contrattazione collettiva 2016

407-1 Libertà di associazione e contrattazione collettiva	a. Rischi per la libertà di associazione o contrattazione collettiva da operazioni e fornitori	Non disponibile
	b. Misure a supporto di diritti per esercitare la libertà di associazione e la contrattazione collettiva.	Non disponibile

GRI 408 Lavoro minorile 2016

408-1 Rischi relativi a lavoro minorile	a. Operazioni e fornitori con rischio significativo di lavoro minorile	Zero (0)
	b. Operazioni e fornitori con rischio significativo di lavoro minorile, in termini di tipo di operazioni o area geografica	Zero (0)
	c. Misure adottate dall'azienda nel periodo di rendicontazione con le quali si intende contribuire all'abolizione effettiva del lavoro minorile.	Zero (0)

GRI 409 Lavoro forzato od obbligatorio 2016

409-1 Rischi relativi a lavoro forzato od obbligatorio	a. Operazioni e fornitori con rischio significativo di lavoro forzato od obbligatorio, in termini di tipo di operazioni o area geografica	Zero (0)
	b. Misure adottate dall'azienda nel periodo di rendicontazione con le quali si intende contribuire all'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato od obbligatorio.	Zero (0)

GRI 414 Valutazione sociale dei fornitori 2016

414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati usando criteri sociali	a. Percentuale di nuovi fornitori che sono stati selezionati usando criteri sociali.	% non disponibile
414-2 Impatti sociali dei fornitori	a. Numero di fornitori valutati per impatti sociali.	51
	b. Numero di fornitori con significativi impatti sociali negativi, effettivi e potenziali.	10
	c. Significativi impatti sociali negativi, effettivi e potenziali identificati nella catena di fornitura.	6
	d. Percentuale di fornitori con significativi impatti sociali negativi effettivi e potenziali con i quali sono stati convenuti miglioramenti in conseguenza della valutazione.	% non disponibile
	e. Contratti di fornitori risolti dovuti a episodi di carattere sociale	Zero (0)

GRI 418 Privacy del cliente 2016

418-1 Violazioni dei dati	a. Lamentele ricevute relative a violazioni della privacy del cliente	Parti esterne: 2 Organismi di regolamentazione: 0
----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------

Divulgazione GRI 2-7 Dipendenti 2021

Equivalenti a tempo pieno (ETP)							
	BELGIO	SPAGNA	FRANCIA	GERMANIA	ITALIA	PAESI BASSI	TOTALE
Numero di dipendenti (ETP)							
Uomo	816	389	969		799	220	
Donna	337	187	660		538	258	
Totale	1153	577	1629	373	1337	477	5546
Numero di dipendenti permanenti (Organico)							
Uomo	767	231	915		715		
Donna	326	119	630		590		
Totale	1094	350	1545	361	1305	419	5074
Numero di dipendenti temporanei (ETP)							
Uomo	49	158	116		86		
Donna	11	69	103		71		
Totale	59	227	219	10	157	58	730
Numero di dipendenti senza ore garantite (ETP)							
Uomo	0	0	0		0		
Donna	0	0	0		0		
Totale	0	0	0	6	0	1	7
Numero di dipendenti a tempo pieno (ETP)							
Uomo	600	166	685		418		
Donna	103	81	361		201		
Totale	703	247	1046	495	619	231	3341
Numero di dipendenti a tempo parziale (ETP)							
Uomo	216	223	284		381		
Donna	234	107	299		317		
Totale	450	330	583	21	698	246	2328
	Sulla base della fine del periodo di rendicontazione	Sulla base della media dell'anno					

Organico							
	BELGIO	SPAGNA	FRANCIA	GERMANIA	ITALIA	PAESI BASSI	TOTALE
Numero di dipendenti (Organico)							
Uomo	886	527	1031	636	1106	393	4579
Donna	413	264	733	80	747	461	2698
Totale	1299	791	1764	716	1853	854	7277
Numero di dipendenti permanenti (Organico)							
Uomo	831	260		619	856		
Donna	393	146		77	590		
Totale	1224	406	1446	696	1446	757	5975
Numero di dipendenti permanenti (Organico)							
Uomo	55	267		17	250		
Donna	20	118		3	157		
Totale	75	385	183	20	407	97	1167
Numero di dipendenti senza ore garantite (Organico)							
Uomo	0	0	0	8	0		
Donna	0	0	0	4	0		
Totale	0	0	0	12	0	239	251
Numero di dipendenti a tempo pieno (Organico)							
Uomo	600	192	685	559	418		
Donna	103	102	361	37	201		
Totale	703	294	1046	596	619	231	3489
Numero di dipendenti a tempo parziale (Organico)							
Uomo	286	335	345	77	688		
Donna	310	162	372	43	546		
Totale	596	497	717	120	1234	623	3787
	Sulla base della fine del periodo di rendicontazione	Sulla base della media dell'anno					

Edizione 30/06/2022

Fonte : Sistemi risorse umane Aviapartner

Divulgazione GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti 2021

BELGIO	SPAGNA	FRANCIA	GERMANIA	ITALIA	PAESI BASSI
Numero di lavoratori che non sono dipendenti, il cui lavoro è controllato dall'azienda					
377	0	73	17	0	97
I tipi più comuni di lavoratori e la loro relazione contrattuale con l'azienda					
Colletti blu (CBL) Colletti bianchi (CBI) Consulenti Consulenti assunti incaricati direttamente da Aviapartner CBL/CBI indirettamente tramite un'agenzia di lavoro interinale	Non applicabile	Lavoratori interinali	Lavoratori interinali	Non applicabile	Lavoratori interinali
Tipo di lavoro svolto					
Stesso dei dipendenti a contratto determinato	Non applicabile	Movimentazione	Gestione aeromobile Gestione bagaglio Gestione passeggeri Controllo carico	Non applicabile	Gestione aeromobile Gestione bagaglio Gestione passeggeri
Organico o Equivalenti tempo pieno (ETP)					
Organico	Non applicabile	ETP	ETP	Non applicabile	Organico
Alla fine del periodo di rendicontazione, quale media del periodo di rendicontazione					
Sulla base del periodo di rendicontazione	Non applicabile	Media	Media	Non applicabile	

Edizione 30/06/2022

Fonte : Sistemi risorse umane Aviapartner

Divulgazione GRI 401-1 Assunzione e turnover dipendenti 2021

	Nuove assunzioni (GRI 401-1 a)						
	BELGIO	SPAGNA	FRANCIA	GERMANIA	ITALIA	PAESI BASSI	TOTALE
Totale (Organico)	161	378	381	11	392	123	1446
% del totale	12%	48%	22%	2%	21%	14%	20%

	Turnover (GRI 401-1 b)						
	BELGIO	SPAGNA	FRANCIA	GERMANIA	ITALIA	PAESI BASSI	TOTALE
	189	403	327	72	373	184	1548
	15%	51%	19%	10%	20%	22%	21%

Nuove assunzioni per genere/regione							
Uomo	141	267	208	8	244	62	930
Donna	20	111	173	3	148	61	516
Totale	161	378	381	11	392	123	1446

Turnover per genere/regione							
	133	275	201	56	221	95	981
	56	128	126	16	152	89	567
	189	403	327	72	373	184	1548

% Uomini	88%	71%	55%	73%	62%	50%	64%
% Donne	12%	29%	45%	27%	38%	50%	36%

	70%	68%	61%	78%	59%	52%	63%
	30%	32%	39%	22%	41%	48%	37%

Nuove assunzioni per fascia di età							
<30 anni	56	205	220	8	238	95	822
Uomo	51	147	107	6	159	45	515
Donna	5	58	113	2	79	50	307
30-50 anni	82	156	138	2	122	19	519
Uomo	71	107	87	1	61	11	338
Donna	11	49	51	1	61	8	181
>50 anni	23	17	23	1	32	9	105
Uomo	19	13	14	1	24	6	77
Donna	4	4	9	0	8	3	28
Totale	161	378	381	11	392	123	1446

Turnover per fascia di età							
	65	201	111	16	188	85	666
	41	137	64	0	118	38	398
	24	64	47	16	70	47	268
	76	193	177	56	127	79	708
	58	132	107	56	65	40	458
	18	61	70	0	62	39	250
	48	9	39	0	58	20	174
	34	6	30	0	38	17	125
	14	3	9	0	20	3	49
	189	403	327	72	373	184	1548

% < 30 anni	35%	54%	58%	73%	61%	77%	57%
% 30-50 anni	51%	41%	36%	18%	31%	15%	36%
% >50 anni	14%	4%	6%	9%	8%	7%	7%

	34%	50%	34%	22%	50%	46%	43%
	40%	48%	54%	78%	34%	43%	46%
	25%	2%	12%	0%	16%	11%	11%

Edizione 30/06/2022

Fonte : Sistemi risorse umane Aviapartner

Divulgazione GRI 401-2 a Norma sui benefit per i dipendenti a tempo pieno per sede significativa delle attività 2021

	Benefit applicabili a tutti i lavoratori					
	BELGIO	SPAGNA	FRANCIA	GERMANIA	ITALIA	PAESI BASSI
i. Assicurazione sulla vita	*	*				
ii. Sanità	*	*	*			
iii. Copertura per disabilità e invalidità	*		*			*
iv. Congedo parentale	*	*	*	*	*	*
v. Clausola sul pensionamento	*		*	*	*	*
vi. Proprietà azionaria						
vii. Altro	*					

* Benefit applicabili a tutti i lavoratori, inclusi i dipendenti a tempo parziale.

Edizione 30/06/2022
Fonte : Aviapartner HR

Divulgazione GRI 401-3 Congedo parentale 2021

	Congedo parentale							
	BELGIO	SPAGNA	FRANCIA	GERMANIA	ITALIA	PAESI BASSI	TOTALE	%
Dipendenti uomini aventi diritto a congedo parentale	Dati non disponibili	Dati non disponibili	1021	Dati non disponibili	1106	Dati non disponibili	Dati non disponibili	Dati non disponibili
Dipendenti donne aventi diritto a congedo parentale			733		747		Dati non disponibili	Dati non disponibili
Numero totale di dipendenti aventi diritto a congedo parentale			1754		1853		Dati non disponibili	Dati non disponibili

	Numero di dipendenti che hanno preso un congedo parentale/per genere							
	BELGIO	SPAGNA	FRANCIA	GERMANIA	ITALIA	PAESI BASSI	TOTALE	%
Uomo	72	14	162	10	30	1	289	47%
Donna	52	4	164	6	90	7	323	53%
Numero totale di dipendenti che hanno preso un congedo parentale	124	18	326	16	120	8	612	

	Numero di dipendenti che tornano dopo congedo parentale/per genere e tasso di ritorno al lavoro							
	BELGIO	SPAGNA	FRANCIA	GERMANIA	ITALIA	PAESI BASSI	TOTALE	%
Uomo	72	14	162	10	30	1	289	47%
Donna	52	4	164	6	90	7	323	53%
Numero totale di dipendenti che tornano dopo il congedo parentale	124	18	326	16	120	8	612	
Tasso di ritorno al lavoro Uomini	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Tasso di ritorno al lavoro Donne	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

	Numero di dipendenti ancora occupati 12 mesi dopo la fine del congedo parentale/per genere e tasso di ritenzione							
	BELGIO	SPAGNA	FRANCIA	GERMANIA	ITALIA	PAESI BASSI	TOTALE	%
Uomo	42	14	159	10	30	1	256	47%
Donna	29	4	154	6	90	7	290	53%
Numero totale di dipendenti ancora occupati 12 mesi dopo	71	18	313	16	120	8	546	
Tasso di ritenzione Uomini	58%	100%	98%	100%	100%	100%	89%	
Tasso di ritenzione Donne	56%	100%	94%	100%	100%	100%	90%	

Edizione 30/06/2022
Fonte : Sistemi risorse umane Aviapartner

Divulgazione GRI 405-1 Diversità 2021

Diversità							
	BELGIO	SPAGNA	FRANCIA	GERMANIA	ITALIA	PAESI BASSI	TOTALE

Diversità per genere (Organico)							
---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Uomo	886	527	1031	636	1106	393	4579
Donna	413	264	733	80	747	461	2698
Totale	1299	791	1764	716	1853	854	7277

% Uomini	68%	67%	58%	89%	60%	46%	63%
% Donne	32%	33%	42%	11%	40%	54%	37%

Diversità per età							
-------------------	--	--	--	--	--	--	--

<30 anni	239	246	257	90	214	464	1510
30-50 anni	668	438	1109	472	1230	307	4224
>50 anni	392	107	397	157	409	83	1545
Totale	1299	791	1763	719	1853	854	7279

% < 30 anni	18%	31%	15%	13%	12%	54%	21%
% 30-50 anni	51%	55%	63%	66%	66%	36%	58%
% >>50 anni	30%	14%	23%	22%	22%	10%	21%

Diversità - Organi di governo per genere (405-1 a)							
----------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Uomo	21	5	36	15	18	8	103
Donna	9	3	27	1	14	1	55
Totale	30	8	63	16	32	9	158

% Uomini	70%	62,5%	57%	94%	56%	89%	65%
% Donne	30%	37,5%	43%	6%	44%	11%	35%

Organici di governo della diversità per età (405-1 a)							
-------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

<30 anni	non disponib.	0	1	0	0	1	2
30-50 anni	non disponib.	8	23	12	18	4	65
>50 anni	non disponib.	0	39	4	14	4	61
Totale	non disponib.	8	63	16	32	9	128

% <30 anni	0%	0%	1,5%	0%	0%	11%	1,6%
% 30-50 anni	0%	100%	36,5%	75%	56%	44%	50,8%
% >50 anni	0%	0%	62%	25%	44%	44%	47,7%

Edizione 30/06/2022
Fonte : Sistemi risorse umane Aviapartner

Campione ridotto escluso il Belgio

Divulgazione 302-1 Consumo di carburante in Megajoule 2021

Usa carburante in Megajoule (MJ)							
	BELGIO	SPAGNA	FRANCIA	GERMANIA	ITALIA	PAESI BASSI	TOTALE (MJ)
Carburante (diesel in litri)	25865260,08	5382591,99	15296717,3	7106484,97	9456169,02	6895655,35	70002878,75
Diesel da riscaldamento	0	0	0	4754799,91	0	0	4754799,91
Benzina	0	3628,28	533558,99	636824,86	890408,63	0	2064420,76
Jetfuel	0	0	0	0	5925,12	0	5925,12
Gas (m3)	10323848,52	0	0	0	0	0	10323848,52

Divulgazione GRI 306 Rifiuti2021

Peso totale dei rifiuti in tonnellate metriche (306-4/306-5)											
		Categoria rifiuti	Preparato per il riutilizzo	Riciclaggio	Altre operazioni di recupero	Diretto in discarica	In loco	Fuori sede	CARGO	GESTIONE	TOTALE
Rifiuti non pericolosi	Devianti dallo smaltimento	Carta e cartone		x			x		29,0	1605,2	1634,2
	Devianti dallo smaltimento	Plastica		x	x		x		2,1	1,7	3,8
	Devianti dallo smaltimento	Lamina di plastica		x	x		x		87,9	0,0	87,9
	Devianti dallo smaltimento	Legna		x			x		173,1	17,0	190,0
	Devianti dallo smaltimento	RAEE	x	x	x		x		0,8	0,2	1,0
	Devianti dallo smaltimento	Metallo		x			x		3,4	3,4	6,7
	Devianti dallo smaltimento	Pneumatici	x	x			x			0,1	0,1
	Devianti dallo smaltimento	Vecchi GSE e veicoli	x	x			x			5,2	5,2
	Devianti dallo smaltimento	Altri rifiuti riciclati		x			x		7,2	0,5	7,7
Rifiuti pericolosi	Devianti dallo smaltimento	Olio usato		x			x			2,8	2,8
	Devianti dallo smaltimento	Rifiuti pericolosi		x		x	x		4,0	0,2	4,2
	Devianti dallo smaltimento	Kit toner	x	x			x			0,1	0,1
Rifiuti non pericolosi	Diretti allo smaltimento	Rifiuti residui			x		x		133,1	283,3	416,4
Rifiuti pericolosi	Diretti allo smaltimento									0	0

Edizione 30/06/2022
Fonte : Aviapartner Finix

Rapporto
sulla sostenibilità

Settembre
2022
