

Die Förderung von **Diversity & Inclusion** ist ein **wichtiges Ziel** der Plattner Martin & Co. GmbH sowie der Alpina Bus GmbH, um ein stabiles und produktives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Die Geschäftsleitung ist sich bewusst, dass die Schaffung eines integrativen Umfelds dazu beiträgt, die Produktivität zu steigern und die Mitarbeiter zufrieden und motiviert zu halten.

Vielfalt bedeutet für uns neben den Unterschieden der Geschlechter auch kulturelle, ethnische, religiöse und persönliche Unterschiede.

Eingliederung bedeutet für uns, dass alle Menschen die gleichen Chancen in Bezug auf ihre berufliche und persönliche Entwicklung haben.

Wir sind uns bewusst, dass die Förderung der Vielfalt eine spezielle Schulung des Personals erfordert, um die Bedeutung der Gleichstellung der Geschlechter und die Akzeptanz unterschiedlicher kultureller, ethnischer oder sexueller Orientierungen zu verstehen.

Die Unternehmensleitung ist sich bewusst, dass das Diversity Management auch von den Mitarbeitern verstanden werden muss, damit die auf Integration ausgerichteten Maßnahmen sicherstellen, dass alle die gleichen Chancen haben.

La promozione della **Diversity & Inclusion** (D&I) è un **obiettivo importante** per **Plattner Martin & Co. Srl** e la **Alpina Bus Touristik Srl** per creare ambienti di lavoro stabili e produttivi.

Il Management è cosciente che la creazione di un ambiente inclusivo aiuta a migliorare la produttività e a mantenere i dipendenti soddisfatti e motivati.

Per diversità noi intendiamo non solo la differenza tra i generi, ma anche le differenze culturali, etniche, religiose e personali.

L'inclusione significa per noi, garantire che tutte le persone abbiano pari opportunità in termini di carriera e sviluppo personale.

Siamo cosciente che per promuovere la diversità occorre prevedere una formazione specifica del personale per comprendere l'importanza della parità di genere e dell'accettazione delle diverse prospettive culturali, etniche, o dei diversi orientamenti sessuali.

Il management è cosciente che la gestione della diversità deve essere compresa anche da parte dei dipendenti, perché le politiche mirate all'inclusione permettano di garantire che tutti abbiano accesso alle stesse opportunità.

Die Schaffung eines Umfelds, in dem sich jeder respektiert und geschätzt fühlt, ist eine wesentliche Voraussetzung für die Förderung der Integration am Arbeitsplatz.

Die ständige Überwachung des Erreichten ist von entscheidender Bedeutung im Prozess der Umsetzung der Eingliederung am Arbeitsplatz.

Schritt 1: Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen

Der erste grundlegende Schritt ist die Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeiter. Das bedeutet, dass jede Person in der Organisation wissen muss, wie wichtig die Gleichstellung der Geschlechter, die kulturelle Vielfalt und die Einbeziehung von Arbeitnehmern mit Behinderungen oder aus ethnischen Minderheiten sind.

Die Ziele müssen klar sein und von allen geteilt werden, und dies kann und muss auch das Engagement von Führungskräften und leitenden Angestellten einschließen: Um zu verstehen, wohin man gehen will, muss man zunächst in sich selbst schauen und klären, was der Ausgangspunkt ist.

Bei **Plattner Martin & Co. GmbH** sowie der **Alpina Bus GmbH** kann die Ausbildung verschiedene Formen annehmen, wie z. B. Online-Kurse, Seminare oder Workshops vor Ort. **Was jedoch wirklich zählt, ist der Inhalt des Bildungsprogramms:** Es soll nicht nur über Fragen der Vielfalt und

Creare un ambiente in cui ognuno si senta rispettato e apprezzato è essenziale per promuovere l'inclusione sul posto di lavoro.

Il monitoraggio costante dei risultati ottenuti è fondamentale nel processo verso l'implementazione dell'inclusione sul posto di lavoro.

Step 1: Formazione e sensibilizzazione dei dipendenti

Il primo passo fondamentale è la formazione e sensibilizzazione delle persone. Ciò significa che ogni persona all'interno dell'organizzazione deve conoscere l'importanza della parità di genere, della diversità culturale e dell'inclusione dei lavoratori con disabilità o appartenenti a minoranze etniche.

Gli obiettivi devono essere chiari e condivisi, e questo può e deve comportare un impegno anche dei manager e dei piani alti: per capire dove si vuole arrivare, bisogna prima guardarsi dentro, chiarire qual è il punto di partenza.

In **Plattner Martin & Co. Srl** e la **Alpina Bus Touristik Srl** la formazione può assumere diverse forme, come ad esempio corsi online, seminari in presenza o workshop. **Tuttavia, ciò che conta davvero è il contenuto del programma educativo:** non solo informare sulle tematiche legate alla diversità e

Integration informieren, sondern auch ein Umfeld des gegenseitigen Zuhörens schaffen, in dem der Austausch von Ideen und Erfahrungen gefördert wird.

Die Teilnahme an Schulungsprogrammen kann dazu beitragen, dass neue Erkenntnisse gewonnen werden und sich alle stärker in die Erreichung der Unternehmensziele, auf die sie hinarbeiten, eingebunden fühlen.

Schritt 2: Förderung von Strategien und Verfahren, die auf Eingliederung abzielen

Die Förderung integrationsorientierter Strategien und Verfahren ist der zweite wichtige Schritt zur Schaffung eines fairen und integrativen Arbeitsumfelds.

Aus diesem Grund hat das Unternehmen eine Überarbeitung der Auswahlverfahren geplant, um sie objektiver zu gestalten und auf den Kompetenzen der Bewerber aufzubauen. Die Vermeidung von Diskriminierung aufgrund von Alter, Rasse oder Geschlecht ist eine Grundregel, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die individuellen Unterschiede respektiert.

Es wird eine transparente und zwischen Frau und Mann ausgewogene Vergütungspolitik verfolgt. Zu den Maßnahmen, die sich auf die Eingliederung

inclusione ma anche creare un ambiente di ascolto reciproco dove si promuove lo scambio di idee ed esperienze.

Partecipare a programmi formativi può aiutare ad acquisire nuovi punti di vista e a far sentire più coinvolti tutti nel raggiungimento degli obiettivi organizzativi verso i quali si sta lavorando.

Step 2: promuovere politiche e procedure mirate all'inclusione

Promuovere politiche e procedure mirate all'inclusione è il secondo passo fondamentale per creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

Per questo L'azienda ha previsto una revisione dei processi di selezione in modo da renderli più oggettivi e basati sulle competenze del candidato. Evitare discriminazioni sulla base dell'età, della razza o del sesso è una regola fondamentale per creare un ambiente di lavoro rispettoso delle differenze individuali.

Viene adottata una politica retributiva trasparente ed equilibrata tra uomini e donne. Le politiche incentrate sull'inclusione includono anche l'adozione

konzentrieren, gehört auch die Einführung flexibler Elternurlaubsprogramme, die es Eltern (unabhängig von ihrem Geschlecht) ermöglichen, in den ersten Lebensmonaten ihrer Kinder mehr Zeit zur Verfügung zu haben, ohne am Arbeitsplatz benachteiligt zu werden.

Schließlich kann die Förderung von Vielfalt in Teams durch die bewusste Auswahl von Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund beim Unternehmen zu einer kulturellen Bereicherung des Unternehmens selbst führen und zum Abbau von sozial konstruierten Barrieren in Organisationen beitragen.

Schritt 3: Implementierung von Mentoring-Programmen

Um ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen und die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, sehen wir die Möglichkeit für Mentorenprogramme für Mitarbeiter vor. Dieser Ansatz ermöglicht es Menschen mit weniger Erfahrung oder geringerer Repräsentanz innerhalb des Unternehmens, von erfahreneren und einflussreicheren Kollegen zu lernen.

Die Mentoring-Programme tragen dazu bei, dass jeder einzelne Mitarbeiter Zugang zu den gleichen beruflichen Möglichkeiten hat.

Das Mentoring kann viele Aspekte abdecken, z. B. technische, zwischenmenschliche und kommunikative Fähigkeiten. Das Hauptziel besteht

di programmi flessibili di licenza parentale, che permettono ai genitori (indipendentemente dal loro genere) di avere più tempo a disposizione durante i primissimi mesi della vita dei loro figli senza subire penalizzazioni sul lavoro.

Infine, promuovere la diversità nei gruppi attraverso la selezione consapevole di persone provenienti da background diversi può portare nell'azienda ad un arricchimento culturale dell'azienda stessa oltre che contribuire alla riduzione delle barriere socialmente costruite nelle organizzazioni.

Step 3: implementare programmi di mentoring

Per creare un ambiente di lavoro inclusivo e promuovere la parità di genere, prevediamo la possibilità di programmi di mentoring per i dipendenti. Questo approccio permette alle persone con meno esperienza o meno rappresentatività all'interno dell'azienda di apprendere da colleghi più esperti e influenti.

I programmi di mentoring contribuiscono a garantire che ogni singolo dipendente abbia accesso alle stesse opportunità di carriera.

Il mentoring può riguardare molteplici aspetti, come competenze tecniche, relazionali e comunicative. Il suo obiettivo principale consiste nell'aiutare le

darin, Menschen dabei zu helfen, einen Überblick über ihre berufliche Laufbahn zu gewinnen und ihre persönlichen Ziele zu erreichen.

Die Mentoring-Programme können unterschiedlich strukturiert sein: Man kann sich zum Beispiel für einen festen Mentor oder für ein Rotationssystem mit verschiedenen Mentoren entscheiden.

Diese Programme beziehen alle Hierarchieebenen des Unternehmens mit ein.

Schritt 4: Wir schaffen ein Umfeld, in dem sich jeder respektiert und wertgeschätzt fühlt

Der Arbeitsplatz muss ein Ort sein, an dem alle Mitarbeiter mit gleichem Respekt behandelt werden, unabhängig von Alter, Geschlecht, Rasse oder sexueller Orientierung.

Zu diesem Zweck haben wir Antidiskriminierungsrichtlinien definiert und haben Schulungsprogramme zu unbewusster Voreingenommenheit eingeführt. Diese Programme tragen dazu bei, die Belegschaft für die Herausforderungen der Integration und die Notwendigkeit der Förderung der Gleichstellung innerhalb des Unternehmens zu sensibilisieren.

Weiters fördern wir die gegenseitige Wertschätzung unter den Mitarbeitern durch die Schaffung von Gelegenheiten zur funktionsübergreifenden Zusammenarbeit und informellen sozialen Momenten außerhalb des

personale a sviluppare una visione d'insieme sulla loro carriera professionale e a raggiungere i loro obiettivi personali.

I programmi di mentoring possono essere strutturati in diversi modi: ad esempio, si può optare per un Mentor dedicato oppure per uno schema rotativo tra mentori differenti.

Questi percorsi coinvolgono tutti i livelli gerarchici dell'organizzazione.

Step 4: Creiamo un ambiente in cui ognuno si senta rispettato e apprezzato

Il posto di lavoro deve essere un luogo dove tutti i dipendenti siano trattati con uguale rispetto, indipendentemente dalla loro età, genere, razza o orientamento sessuale.

A tal fine, abbiamo definito linee guida antidiscriminazione e introdotto programmi di formazione sui pregiudizi inconsci. Questi programmi aiutano a sensibilizzare la forza lavoro sulle sfide dell'inclusione e sulla necessità di promuovere l'uguaglianza all'interno dell'azienda.

Inoltre incoraggiamo l'apprezzamento reciproco tra i dipendenti attraverso la creazione di opportunità per collaborazioni interfunzionali e momenti sociali informali fuori dal contesto lavorativo. Ad esempio, eventi come cene

Arbeitskontextes. Zum Beispiel können Veranstaltungen wie Firmenessen oder Sportturniere dazu beitragen, positive Beziehungen zwischen Kollegen aufzubauen.

Schritt 5: Überwachung der Ergebnisse

Der letzte Schritt betrifft die ständige Überprüfung und Bewertung der Fortschritte, ob die durchgeführten Maßnahmen die gewünschten Ergebnisse bringen.

Dieser Schritt ist entscheidend, um zu verstehen, wo es noch Raum für Verbesserungen gibt, und um mögliche Änderungen an der Unternehmenspolitik vorzunehmen. Durch die regelmäßige Überwachung von Schlüsselindikatoren verfügen wir über konkrete Daten zu den Veränderungen, die in Bezug auf Inklusion und Geschlechtergleichstellung stattgefunden haben.

Dieser Prozess kann für die Mitarbeiter sehr motivierend sein, da sie so sehen können, wie ihr Beitrag innerhalb des Unternehmens wirkt.

aziendali o tornei sportivi possono aiutare a costruire relazioni positive tra colleghi.

Step 5: monitorare i risultati

L'ultimo passo riguarda la costante valutazione dei progressi, per verificare se le azioni messe in atto stanno portando i risultati desiderati.

Questo passaggio è fondamentale per capire dove ancora c'è spazio per miglioramenti e per apportare eventuali modifiche alle politiche aziendali. Monitorando regolarmente gli indicatori chiave, abbiamo dati concreti sui cambiamenti avvenuti in termini di inclusione e parità di genere.

Questo processo può essere altamente motivante per i dipendenti, poiché permette loro di vedere come il loro contributo sta facendo la differenza all'interno dell'azienda.

Lana, 04.08.2025

Die Geschäftsleitung / la direzione generale