



*alperia*

**Diversity Policy**  
der Alperia Gruppe

*energie  
neu gedacht*

Rev.	Datum	Beschreibung der Überarbeitung	Erstellt	Gepprüft	Freigegeben
01	08/08/2024	Aktualisierungen Projekte, Integrationen in Bezug auf die "Certificazione parità di genere", Strukturänderung und Kürzung	People & Organisation	Corporate HR & Organisation; Health, Safety & Environment; Compliance; Internal Audit; Process, Project & Innovation Management	Generaldirektion Alperia AG

Annahme der Richtlinien		
Gesellschaft	Datum	Gesellschaftsorgan
Edyna GmbH	08/08/2024	Unabhängiger Betreiber (gemäß Art. 9 Anlage A Beschluss AEEGSI 296/2015/R/COM)
Alperia Greenpower GmbH	08/08/2024	Geschäftsführer
Alperia Trading GmbH	08/08/2024	Geschäftsführer
Alperia Smart Services GmbH	08/08/2024	Geschäftsführer
Alperia Ecoplus GmbH	08/08/2024	Geschäftsführer
Alperia Green Future GmbH	08/08/2024	Geschäftsführer
Neogy GmbH	08/08/2024	Geschäftsführer
Hydrodata SpA	08/08/2024	Geschäftsführer
Fintel Gas e Luce GmbH	08/08/2024	Geschäftsführer
Care4U GmbH	08/08/2024	Geschäftsführer des Alleinverwalters ALPERIA GREEN FUTURE GMBH

## Inhaltsverzeichnis

1.	Ziel .....	1
2.	Allgemeine Definitionen .....	1
3.	Vorteile und Potentiale durch Diversity .....	2
4.	Vielfalt bei Alperia: Unsere Überzeugung .....	2
5.	Ausgangslage Alperia .....	2
5.1.	Ernennung Diversity Verantwortliche/n .....	3
5.2.	Ernennung Verantwortlichen-Rolle für die Gleichstellung der Geschlechter .....	3
5.3.	Sprachliche Integration .....	3
5.4.	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	3
5.5.	Frauen in Schlüsselpositionen stärken und fördern .....	3
5.6.	Chancengleichheit beim Recruiting .....	4
5.7.	Gleichstellung bei der Vergütung zwischen den Geschlechtern .....	4
5.8.	Inklusion von benachteiligten Kategorien .....	4
5.9.	Gründung der Kommission für Chancengleichheit .....	4
5.10.	Gründung des Leitungskomitees für die Gleichstellung der Geschlechter .....	4
5.11.	Chancengleichheit bei der Fortbildung .....	5
6.	Unsere Vision zur Vielfalt und Inklusion .....	5
6.1.	Unsere Ziele .....	5
7.	Anhang .....	5
7.1.	Initiativen zur Elternzeit und „Väter aktiv“ .....	5
7.2.	Sensibilisierung zum Thema Vielfalt .....	6
7.3.	Valore D .....	6
7.4.	Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz .....	6
7.5.	Diversity-sensible Kommunikation in Sprache und Bild .....	7
7.6.	Generationenübergreifende Maßnahmen .....	7
7.7.	Wertschätzung Pensionist*innen .....	7
7.8.	Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen .....	7
7.9.	Frauen in technischen Berufen .....	8
7.10.	Vernetzung intern/extern .....	8
7.11.	Corporate Wellbeing .....	8
7.12.	Kontrolle, Berichterstattung und Zertifizierungen .....	8
8.	Schlussfolgerung .....	9

## 1. Ziel

Nachhaltigkeit ist das Fundament von Alperia. Um gemeinsam eine nachhaltige Zukunft für die Alperia Gruppe zu sichern, nehmen Themen wie „Diversität“ und „Inklusion“ eine immer wichtigere Rolle ein. Diese Policy fasst deshalb unsere wichtigsten Grundsätze zum nachhaltigen Diversity Management zusammen und zielt darauf ab, einen klaren Ansatz und Richtlinien in Hinsicht auf Diversität bei Alperia zu verschriftlichen.

Zu Beginn werden die Begriffe „Diversity“ und „Diversity Management“ definiert. Anschließend werden die Vorteile und Potentiale aufgezeigt, welche durch ein erfolgreich umgesetztes Diversity Management erreicht werden können und unsere Überzeugungen zu Diversity erläutert. Zudem werden die Ausgangslage von Alperia und die bereits umgesetzten Maßnahmen vorgestellt. Abschließend werden Überthemen und Maßnahmen zur langfristigen Vision in Bezug auf Diversität dargestellt. In Zukunft wird Corporate HR & Organisation in Zusammenarbeit mit der Generaldirektion jährlich festlegen, auf welche dieser Punkte wir uns fokussieren, und in Folge dazu werden spezifische Initiativen ausgearbeitet.

## 2. Allgemeine Definitionen

Immer häufiger wird der englische Begriff „**Diversity**“ benutzt, welcher vom lateinischen Wort „diversitas“ abstammt und die Vielfalt und Vielfältigkeit in Bezug auf persönliche, soziale und strukturelle Unterschiede sowie Gemeinsamkeiten von Menschen und Gruppen beschreibt. Diversity wird in **sechs Kerndimensionen** unterteilt:

- Alter & Erfahrung
- Geschlecht und geschlechtlich Identität
- Kultureller Hintergrund
- Religion
- Physische und psychische Ausstattung (Fähigkeiten und Beeinträchtigungen)
- Sexuelle Orientierung

Beim **Diversity Management** im Unternehmen geht es also darum, die Vielfalt in der Belegschaft wertzuschätzen, diese zu nutzen und Rahmenbedingungen zu schaffen, welche die Bedürfnisse aller Mitarbeitenden berücksichtigen und die Entfaltung ihrer vielfältigen Fähigkeiten zu ermöglichen.

### **3. Vorteile und Potentiale durch Diversity**

Nicht nur die Belegschaft in Unternehmen, sondern auch die Kunden sind bunter und vielfältiger geworden. Um uns auf diese Diversität einstellen zu können, brauchen wir ein breites Feld an Wissen und Erfahrungen. Durch die Vielfalt und Unterschiedlichkeit unserer Mitarbeitenden können wir den Kundenansprüchen gerecht werden, neue Lösungsansätze und Geschäftssegmente erkennen und uns so einen Wettbewerbsvorteil verschaffen. Zusammenfassend gibt es sechs Vorteile für Diversität und Inklusion im Unternehmen:

1. Erhöhung der Produktivität der Mitarbeitenden
2. Stärkung der Problemlösungsfähigkeit und Kreativität
3. Hilfsmittel zur Gewinnung und Bindung der Talente
4. Verbesserung der Zusammenarbeit und der Kommunikation im Team
5. Kostenersparnisse für mögliche Rechtsstreitigkeiten, welche durch Diskrimination entstehen könnten
6. Erhöhung der Marktanteile und zufriedene Kund\*innen

Es lohnt sich also, ein Konzept zu Diversity Management umzusetzen, da es die langfristige Überlebensfähigkeit des Unternehmens steigert und auch intern eine inklusive Kultur schafft, welche auf gegenseitiger Wertschätzung basiert.

### **4. Vielfalt bei Alperia: Unsere Überzeugung**

Wir sind überzeugt, dass Diversität in allen Dimensionen einen großen Mehrwert für Alperia darstellt. Die Vielfalt unserer Mitarbeitenden prägt die Unternehmensgruppe. Bei Alperia kommen Menschen mit verschiedenen Hintergründen, Überzeugungen und Erfahrungen gerne zusammen, um miteinander zu arbeiten und voneinander zu lernen. Wir schätzen diese Buntheit, denn durch unterschiedliche Anschauungen, Perspektiven und Lebenskonzepte entsteht ein großes Spektrum an Ideen, Lösungen und Strategien.

Da wir im Energiesektor tätig sind, der historisch überwiegend von Männern dominiert wird, möchten wir die weibliche Präsenz aktiv fördern und es ist uns wichtig, dass sie in organisatorischen Leitungspositionen und Unternehmensgremien vertreten sind. Geschlechtergerechtigkeit trägt zum organisatorischen Wohlbefinden und zur Verbesserung der Unternehmensleistung bei.

### **5. Ausgangslage Alperia**

Aufgrund dieser Grundeinstellung werden bereits viele Maßnahmen zum Vorantreiben von Diversität und Inklusion bei Alperia umgesetzt. Unterschiedliche Initiativen wurden bereits ergriffen, welche sich positiv auf die Förderung von Vielfalt auswirken:

### 5.1. Ernennung Diversity Verantwortliche/n

Im Dezember 2021 wurde eine „Diversity Managerin“ bei Alperia ernannt, welche für die Entwicklung von Strategien zur Förderung der Vielfalt der menschlichen Ressourcen der Alperia Gruppe verantwortlich ist und durch verschiedene Maßnahmen und Projekte dazu beiträgt, ein inklusives und offenes Arbeitsumfeld zu schaffen.

### 5.2. Ernennung Verantwortlichen-Rolle für die Gleichstellung der Geschlechter

Die Verantwortliche für die Gleichstellung der Geschlechter unterstützt, in Zusammenarbeit mit dem Leitungskomitee für die Gleichstellung der Geschlechter, das gesamte Personal der Alperia-Gruppe bei der effektiven und konformen Umsetzung der Bestimmungen des strategischen Plans.

### 5.3. Sprachliche Integration

Alperia ist eine zweisprachige Unternehmensgruppe. Um die Vielfalt der Kulturen zu nutzen und eine gute Kommunikation zu erleichtern, bietet Alperia kostenlose Sprachkurse an. Jährlich werden im Frühling und Herbst Schulungen organisiert. Es werden Sprachkurse in deutscher, italienischer und englischer Sprache für verschiedene Sprachniveaus angeboten. Zusätzlich stellen wir eine Online-Plattform zum Erlernen und Vertiefen der Sprachen zur Verfügung und im Herbst 2022 wurde ein weiteres Projekt zur Sprachförderung, das sogenannte „Sprachtandem“, bei Alperia gestartet.

### 5.4. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wir schaffen ein familienfreundliches Arbeitsumfeld, um unsere Energien als Frauen und Männer freizusetzen. Die Alperia Gruppe ist seit dem Jahr 2017 als familienfreundliche Unternehmensgruppe zertifiziert. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusätzlich zur gesetzlich vorgesehenen Elternzeit zu erleichtern, bieten wir unter anderem die Möglichkeit zu Teilzeitarbeit, Beiträge für die Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten und Smartworking, wenn die Arbeitsaktivitäten dies ermöglichen und der/die Vorgesetzte 1. und 2. Ebene sowie Corporate HR & Organisation einverstanden sind.

### 5.5. Frauen in Schlüsselpositionen stärken und fördern

Unser Ziel ist es, ein Netzwerk zwischen den Frauen in Alperia zu schaffen, sowie den Austausch und gezieltes Verhalten von Frauen zu stärken. Wir wollen Frauen spezifisch fördern, ihr Selbstbewusstsein stärken und sie für Führungspositionen vorbereiten.

In diesem Sinne werden Entwicklungspläne für langjährige und kompetente Mitarbeiterinnen ausgearbeitet und Maßnahmen vorgesehen, um sie für eventuelle zukünftige Rollen mit Verantwortung vorzubereiten.

Darüber hinaus verpflichtet sich Alperia, bei Veranstaltungen wie Kongressen, Konferenzen oder Podiumsdiskussionen eine Vertretung beider Geschlechter sicherzustellen. Unter den

eingeladenen Personen (insbesondere im Hinblick auf externe Gäste) müssen also auch Frauen sein.

#### 5.6. Chancengleichheit beim Recruiting

Wir halten uns bei der Personalsuche an ein Verfahren, welches auf der Berücksichtigung von Unparteilichkeit und Chancengleichheit fußt. Alle offenen Stellen werden mit "m/w/d" ausgeschrieben. Die Auswahl basiert auf leistungsorientierten und objektiven Prinzipien und der Recruiting-Prozess ist durch ein Verfahren geregelt, wodurch jegliche Art von Diskriminierung vermieden werden soll.

#### 5.7. Gleichstellung bei der Vergütung zwischen den Geschlechtern

Wir bemühen uns, die Gleichstellung bei der Vergütung zwischen den Geschlechtern zu überwachen. Um dies zu gewährleisten, ergreifen wir spezifische Maßnahmen. Zum Beispiel werden alle Vertragsangebote mit dem derzeitigen Team (Alter, Erfahrung, Kompetenzen...) abgeglichen. Unabhängig vom Geschlecht wird ein passendes Angebot vorbereitet, welches von der Direktorin Corporate HR & Organisation abgesegnet werden muss.

#### 5.8. Inklusion von benachteiligten Kategorien

Im Jahr 2022 hat die Vereinigung für Zivilinvaliden der Alperia AG den Ottone-Nigro Preis verliehen. Das Thema Inklusion liegt uns am Herzen und wir nehmen immer wieder benachteiligte Menschen im Unternehmen auf, geben ihnen eine Beschäftigung und lassen sie an unserer Gemeinschaft teilhaben.

Alperia schätzt die unterschiedlichen Fähigkeiten aller Menschen und nutzt die Potenziale von Personen mit Einschränkung bzw. Behinderung. Wir sind sehr stolz auf unsere Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung, die täglich sehr engagiert und mit Leidenschaft ihrer Beschäftigung nachgehen. Auch in Zukunft bemühen wir uns, die nötigen Rahmenbedingungen und Instrumente bereitzustellen, um nachhaltig Maßnahmen für ein inklusives und barrierefreies Unternehmen implementieren zu können.

#### 5.9. Gründung der Kommission für Chancengleichheit

Mit 2022 wurde die Kommission für Chancengleichheit gegründet, welche aus acht Mitgliedern besteht, von denen vier vom Unternehmen und vier von den Gewerkschaften vorgeschlagen wurden. Die Kommission für Chancengleichheit wird sich dafür einsetzen, Diskriminierung vorzubeugen und die Vielfalt und Inklusion in der Unternehmensgruppe zu fördern und die verschiedenen Maßnahmen zu überwachen.

#### 5.10. Gründung des Leitungskomitees für die Gleichstellung der Geschlechter

Im Jahr 2024 wurde das Leitungskomitee für die Gleichstellung der Geschlechter eingerichtet. Es besteht aus Vertreter\*innen der Generaldirektion, Corporate HR & Organisation, der Kommission für Chancengleichheit und Kolleg\*innen aus verschiedenen Gesellschaften der



Alperia-Gruppe. Teil davon ist auch die Diversity Managerin und es wurde eine Verantwortliche für das Gleichstellungssystem ernannt. Die Hauptaufgabe dieses Komitees ist die Definition eines strategischen Plans zur Umsetzung des Managementsystems für die Gleichstellung der Geschlechter und dessen regelmäßige Überprüfung. Für die geplanten Maßnahmen wird von der Alperia-Gruppe ein spezielles Budget bereitgestellt.

#### 5.11. Chancengleichheit bei der Fortbildung

Die Ausbildungsmöglichkeiten werden allen Mitarbeitenden unabhängig vom Geschlecht gewährleistet, um jede Person wertzuschätzen. Darüber hinaus wird besonderes Augenmerk daraufgelegt, Frauen in Führungspositionen zu fördern, um die Gleichstellung in verantwortungsvollen Positionen zu fördern (siehe auch 7.8. „Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen“). Das Ausbildungsangebot muss auch Maßnahmen zur Sensibilisierung in Bezug auf Geschlechterungleichheiten, Stereotype und Vorurteile umfassen.

### 6. Unsere Vision zur Vielfalt und Inklusion

Jeden Tag arbeiten wir daran, ein tiefes Gefühl der Zugehörigkeit und eine inklusive Kultur zu schaffen, in der sich jede/r Einzelne als Teil der Gruppe Alperia fühlt. Indem jedes Teammitglied seine/ihre einzigartigen Potenziale nutzt, können wir die Energiezukunft noch grüner und innovativer gestalten. Gleichzeitig sind wir überzeugt, dass wir damit einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung unserer Unternehmensgruppe leisten.

#### 6.1. Unsere Ziele

- In Zukunft wird Alperia verstärkt auf Diversität und Inklusion setzen und in diese Themen investieren.
- Es ist im Programm die bestehenden Maßnahmen im Sinne eines ganzheitlichen Diversity- Konzepts auszubauen und zu fördern.
- Das zentrale Ziel ist es, die Wichtigkeit und die Vorteile einer vielfältigen Organisation vor Augen zu führen, und die Vielfalt aktiv in unsere tägliche Arbeit zu integrieren.

### 7. Anhang

Im folgenden Abschnitt werden allgemeine Richtlinien präsentiert, welche Alperia im Zuge des Nachhaltigkeitsprogramms in Hinsicht auf Diversity anstrebt und spezifische Projekte vorgestellt, welche Alperia bereits umgesetzt hat oder plant zu realisieren.

#### 7.1. Initiativen zur Elternzeit und „Väter aktiv“

Wir haben bereits ein Video von männlichen Mitarbeitern und Vorgesetzten, welche Elternzeit nutzten bzw. nutzen, gedreht. Dieses wurde veröffentlicht, um weitere Väter zur Beanspruchung von Vaterschaftsurlaub zu bewegen. Nur durch die männliche Unterstützung in der Kinderbetreuung, kann eine Gleichberechtigung der Geschlechter erreicht werden. Im



Herbst planen wir einen kostenlosen Naturerlebnistag zwischen Vätern und Kinder, wobei sie gemeinsam wertvolle Erfahrungen sammeln können. Gleichzeitig können diese Momente die Vaterrolle stärken und es entsteht ein Netzwerk zwischen den Vätern bei Alperia. Auch in Zukunft wird es Initiativen zur Elternzeit geben.

#### 7.2. Sensibilisierung zum Thema Vielfalt

Wir bieten Weiterbildungen zum Thema Diversität und Inklusion an. Dadurch sollen die Sensibilität und das Bewusstsein für Vielfalt und Toleranz im Unternehmen gesteigert werden. Die Kursteilnehmer\*innen können wie Multiplikator\*innen und Vorbilder auf den Rest der Belegschaft wirken.

#### 7.3. Valore D

Alperia ist Mitglied der Organisation „Valore D“. Valore D ist Vorreiter bei Themen wie Gleichberechtigung der Geschlechter und Verbreitung einer Integrationskultur zur Förderung von Innovation und Entwicklung. Valore D bietet zahlreiche Online-Weiterbildungen und Austauschmöglichkeiten an, bei welchen Know-how und effektive Instrumente zur Umsetzung von Vielfalt und Integration vermittelt werden. Zahlreiche Frauen von Alperia und auch einige Männer haben die verschiedenen Weiterbildungsangebote bereits in Anspruch genommen.

#### 7.4. Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Eine aggressive und unhöfliche Sprache, Drohungen, Belästigungen sowie verbale und körperliche Angriffe haben bei Alperia keinen Platz. Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Belästigungen und aggressivem Verhalten. Wir versuchen Belästigungen und Missbrauch vorzubeugen, indem wir sofort eingreifen und jegliche Art von Übergriffen sanktionieren. Zu diesem Zweck wurde von Alperia eine Vertrauensperson ernannt, an die man sich wenden kann, um erlebte oder beobachtete Vorfälle von Gewalt oder Belästigung zu melden. Auf myAlperia unter der Rubrik Nachhaltigkeit > Diversität & Inklusion sind die Modalitäten, wie man Belästigungen oder aggressives Verhalten melden kann und wie sie bearbeitet werden, beschrieben.

### 7.5. Diversity-sensible Kommunikation in Sprache und Bild

Alperia ist bestrebt, eine einfache, inklusive und geschlechtsneutrale Sprache zu verwenden. Auch bei Bildern und Fotos wollen wir auf die Diversität achten und werden versuchen, Frauen und Männer, alte und junge Personen, Menschen mit Beeinträchtigung oder anderen kulturellen Hintergrund abzubilden. Es wurden ein Leitfaden in der Alperia Gruppe erstellt, in welchem Tipps und Richtlinien für eine geschlechtergerechte und inklusive Sprache zusammengefasst sind.

### 7.6. Generationenübergreifende Maßnahmen

In unserer Unternehmensgruppe leben verschiedene Generationen mit unterschiedlichen Bedürfnissen zusammen. Alperia möchte auf die Anforderungen eingehen und den Austausch zwischen den Generationen fördern. Durch bereichs- und generationenübergreifende Projekte können technische, aber auch soziale Kenntnisse, weitergegeben werden. Projekte wie das „Mentoring“ oder „Sprachtandem“ sind Initiativen zur Dimension „Alter und Erfahrung“ von Diversität. Gleichzeitig wird durch generationenübergreifende Projekte das interne Netzwerk gestärkt, deshalb wollen wir auch in Zukunft diese Zusammenreffen ermöglichen. Auch der Freizeitverein bringt Mitarbeitende aller Altersklassen zusammen und viele Aktivitäten sind auch für PensionistInnen offen. Im Sommer und während des Jahres nehmen wir zudem zahlreiche Praktikant\*innen auf und bieten ihnen wertvolle Einblicke in die Arbeitswelt.

### 7.7. Wertschätzung Pensionist\*innen

Langjährige Angestellte, welche in Rente gehen, haben teilweise sehr viele Jahre einen Beitrag für Alperia geleistet und identifizieren sich mit unserer Unternehmensgruppe. Wir wollen ihr Engagement deshalb weiterhin anerkennen und sie werden auch nach Rentenantritt zu einigen Teamevents und Treffen eingeladen. Sie können außerdem weiterhin an vielen Freizeitverein-Veranstaltungen teilnehmen.

Wir bemühen uns, weitere Formen zu finden, um die Wertschätzung und den Erhalt ihres „Know-hows“ (Wissens und die Erfahrungen innerhalb des Unternehmens) zu sichern.

### 7.8. Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen

Untersuchungen haben ergeben, dass sich Frauen tendenziell unterschätzen und sich nicht darüber hinaussehen, sich für Führungspositionen zu bewerben. Wir wollen das weibliche Selbstvertrauen fördern und unseren Mitarbeiterinnen Führungskarrieren ermöglichen. Dafür ist es notwendig, sie durch Kurse und Trainings zum Thema „Empowerment für Frauen“ zu stärken oder ein Netzwerk für Halt und Unterstützung zwischen ihnen aufzubauen.

### 7.9. Frauen in technischen Berufen

Der Frauenanteil in technischen Berufen ist weiterhin gering. Ein Grund dafür sind die bestehenden Geschlechterstereotype. Wir möchten dagegenwirken und haben bereits ein Video über unsere erste weibliche Elektrikerin in der Stromverteilung gedreht und veröffentlicht. Durch diese und weitere Initiativen erhoffen wir uns, dass sich weitere Frauen für technische Berufe bewerben.

### 7.10. Vernetzung intern/extern

Alperia ist sich der Wichtigkeit vom internen und externen Netzwerk bewusst. Wir fördern den Aufbau und die Pflege von Kontakten unter unseren Mitarbeitenden und zwischen verschiedenen Gesellschaften, denn durch Informationsaustausch und gegenseitiger Hilfe können Vorteile für unsere Unternehmensgruppe erzielt werden. Durch Projekte wie Mentoring, Talentmanagement, zeitweiliger Arbeitsplatzwechsel usw. wird Alperia auch in Zukunft das Networking in der Unternehmensgruppe unterstützen.

Zudem ist es essenziell, ein Netzwerk außerhalb aufzubauen und mit anderen Organisationen zusammenzuarbeiten. In Zukunft möchten wir frühzeitig und intensiver mit Schulen (Mittel- und Oberschulen) und Universitäten zusammenarbeiten, um zukünftige Interessenten für unsere Berufsprofile zu gewinnen. Darüber hinaus bemühen wir uns, kulturelle und soziale Projekte zu unterstützen, die einen Wandel hin zur Inklusion und insbesondere zur Geschlechtergleichstellung fördern.

### 7.11. Corporate Wellbeing

Nicht vergessen werden darf, dass wir sowohl Kurse für die körperliche als auch psychische Gesundheit planen. Neben Resilienz-, Achtsamkeitsschulungen und Weiterbildungen zur mentalen Gesundheit finden Kurse zur Steigerung des körperlichen Wohlbefindens statt, wie z. B. Stabilitätstraining, Körperhaltung und präventive Gymnastik. Auch in Zukunft wird Alperia im Weiterbildungskatalog Fitnesskurse und Trainings für die psychische Gesundheit vorsehen.

### 7.12. Kontrolle, Berichterstattung und Zertifizierungen

Durch eine kontinuierliche Berichterstattung und die Datenkontrolle mittels Reports werden die Grundsätze und Maßnahmen zum Thema Diversity überwacht, um Ziele für eine kontinuierliche Verbesserung zu planen.

Die Implementierung eines Managementsystems für die Gleichstellung der Geschlechter gemäß UNI/PdR 125:2022 zeugt vom Engagement der Alperia-Gruppe für eine aktive Förderung der Chancengleichheit. Für diese Zertifizierung wird eine kontinuierliche Erreichung von bestimmten Kennzahlen vorausgesetzt.

## **8. Schlussfolgerung**

Die bestehende Vielfalt in unserem Team stellt einen großen Mehrwert für die Alperia-Gruppe dar. Vieles wurde bereits umgesetzt, aber Alperia möchte, im Zuge des Nachhaltigkeitsprogramms, das Engagement für Diversität und Inklusion noch weiter ausbauen, denn wir sind überzeugt, dass Ideen, Lösungen und neue Strategien aus der Vielseitigkeit entstehen. Alperia will ein wertschätzendes, offenes und einladendes Arbeitsumfeld schaffen und somit die Bindung der Beschäftigten, die Mitarbeiterentwicklung und die nachhaltige Entwicklung der Unternehmensgruppe langfristig sichern. Das Bestreben von Alperia, diese Aspekte zu fördern, zeigt sich auch in den Zielen, die in der Vision 2031 der Gruppe festgelegt sind.