

AEROPORTO RIVIERA DEL CORALLO

POLICY DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION

Dicembre 2024



ALGHERO AIRPORT
FOR SUSTAINABILITY



ALGHERO AIRPORT
SOGEAAL



Indice

1.	Introduzione	3
2.	Normativa e Principi di Riferimento	4
3.	Gli impegni di Sogeaal	5
4.	Procedura di Segnalazione	6
5.	Ruoli e Responsabilità	7
6.	Monitoraggio e revisione	7



1. Introduzione

Sogeaal S.p.A. (di seguito Sogeaal) riconosce la diversità, l'equità e l'inclusione quali valori fondamentali della propria cultura aziendale e quali principi ispiratori per la crescita, la valorizzazione e la sostenibilità del proprio modello di business.

La presente Politica di Diversità, Equità e Inclusione (DE&I) riflette l'impegno di Sogeaal a valorizzare ogni individuo, indipendentemente da razza, colore, religione, sesso, identità di genere, orientamento sessuale, origine nazionale, età, disabilità o qualsiasi altra caratteristica protetta dalla legge, contribuendo così a un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo.

La missione di Sogeaal è focalizzata sulla gestione e sviluppo dell'infrastruttura aeroportuale, con un forte impegno verso la sicurezza, la qualità e l'efficienza, creando un ambiente accogliente e orientato al miglioramento continuo. Questo impegno è sostenuto e perseguito da Sogeaal attraverso un costante investimento nelle persone, ritenendole l'asset principale dell'azienda e il vero motore per la creazione di valore. Attraverso l'implementazione di questi standard, Sogeaal lavora assiduamente per supportare lo sviluppo di tutti i soggetti della comunità aeroportuale, inclusi compagnie aeree, subconcessionari, autonoleggi, enti di Stato e handler, promuovendo un dialogo costante basato sulla condivisione di obiettivi e strategie comuni.



2. Normativa e Principi di riferimento

La declinazione dell'impegno verso i criteri di diversità, equità e inclusione (DE&I) nelle proprie strategie e processi decisionali è descritta nella seguente policy, con l'obiettivo di promuovere la conoscenza in materia DE&I a tutti i livelli dell'organizzazione e supportarne l'integrazione in tutti i processi aziendali e nella creazione delle strategie di business.

La presente policy è stata redatta conformemente ai principali standard e riferimenti normativi standard nazionali e internazionali di seguito riportati:

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- Policy ESG approvata dal CDA il 21/03/2023;
- Procedura Whistleblowing approvata dal CDA il 18/01/2024;
- Costituzione della Repubblica Italiana artt. 3 e 37;
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e ss.mm.ii.
- Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs) delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights;

- UN Women e UN Global Impact, Women's Empowerment Principles (and Gender-Based Violence and Harassment at Work Policy Template)
- Direttiva sulla Trasparenza salariale 970/2023
- Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022
- Codice Etico;
- CCNL Trasporto Aereo (Parte Generale e Parte Specifica Gestori Aeroportuali)

Questi principi sono integrati nella politica aziendale, traducendosi in misure concrete che mirano a garantire pari opportunità e un ambiente inclusivo per tutti, a prescindere da genere, etnia, età, abilità fisiche, orientamento sessuale o altre caratteristiche individuali.

La politica di diversità, equità e inclusione è un impegno continuo, volto a promuovere lo sviluppo professionale, la crescita personale e il benessere di ogni dipendente, in linea con i valori di equità, rispetto e trasparenza.

Sogeaal si impegna a promuovere un ambiente inclusivo e rispettoso, dove le diversità siano valorizzate come risorse essenziali per il successo e la sostenibilità.



3. Gli impegni di Sogeaal

In particolare, gli obiettivi su cui Sogeaal intende impegnarsi riguardano la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo attraverso la creazione di un contesto lavorativo in cui tutti i dipendenti si sentano inclusi e rispettati; l'attrazione e il mantenimento di talenti attraverso la garanzia che le pratiche di assunzione e gestione del personale siano inclusive e promuovano la diversità; la sensibilizzazione e la formazione attraverso attività di formazione continua su diversità, equità e inclusione a tutti i livelli dell'azienda; la responsabilità e la trasparenza attraverso meccanismi di monitoraggio dei progressi e degli impegni nell'attuazione della politica.

Sogeaal presta da sempre particolare attenzione alle tematiche di diversità, equità e inclusione, implementando numerose iniziative per promuovere un ambiente di lavoro equo e rispettoso. Nel particolare Sogeaal si propone di realizzare programmi di sensibilizzazione sulla sensibilità culturale e di implementare politiche di assunzione finalizzate a garantire la presenza equilibrata di genere e di minoranze. Inoltre, per l'azienda risulta fondamentale promuovere una cultura aziendale in cui ogni dipendente si senta valorizzato, raggiungendo così obiettivi comuni.

Al fine di formalizzare ulteriormente il suo impegno, Sogeaal ha inserito all'interno del proprio Piano di Sostenibilità alcuni obiettivi relativi a tale tematica che fossero coerenti con alcuni dei 17 Sustainable Development Goals (SDGs – definiti nel 2015 dalle Nazioni Unite nell'Agenda globale per lo sviluppo sostenibile). Tali obiettivi sono definiti secondo le seguenti linee guida e monitorati tramite i seguenti KPI:

3.1. Reclutamento e Selezione

Sogeaal si impegna nell'implementazione di pratiche di reclutamento che attraggano una vasta gamma di candidati e assicurino che i processi di selezione siano equi e privi di pregiudizi attraverso le seguenti modalità:

- monitoraggio delle procedure di reclutamento e selezione, per prevenire la disparità di genere e garantire la neutralità delle espressioni rispetto alle generalità dei candidati;
- formazione sulle tematiche di diversità, equità e inclusione ai soggetti coinvolti nei processi di reclutamento e selezione del personale.

3.2. Formazione e Sviluppo

Sogeaal promuove e garantisce le opportunità di sviluppo e crescita professionale per tutti attraverso:

- l'accesso equo per tutti ai programmi di formazione e sviluppo;
- la partecipazione a conferenze di settore o workshop.



3.3. Compensation

Sogeeal attua una politica retributiva ispirata a principi di trasparenza ed equità e alla valorizzazione del merito e del talento. In linea con l'impegno di promuovere le pari opportunità e di agire in modo equo e trasparente Sogeeal si impegna ad analizzare e monitorare l'eventuale divario retributivo di genere e a sviluppare strategie e azioni volte a colmare i gap individuati, al fine di promuovere attivamente il raggiungimento della parità retributiva.

3.4. Conciliazione dei tempi vita – lavoro

Sogeeal riconosce il valore dell'equilibrio tra vita privata e vita professionale dei propri dipendenti, promuovendo iniziative e forme di lavoro flessibile che, pur tenendo conto delle esigenze operative, sono attente alle necessità e alle esigenze individuali, al fine di favorire l'integrazione e migliorare il benessere e la qualità della vita all'interno di un contesto lavorativo in continua evoluzione.

3.5. Comunicazione e Consapevolezza

La presente policy viene comunicata chiaramente a tutti i dipendenti e vengono realizzate campagne interne e attività di formazione con l'obiettivo di sensibilizzare sui benefici della diversità, dell'equità e dell'inclusione.

3.6. Monitoraggio e Valutazione

Sogeeal si impegna a definire specifici indicatori al fine di consentire il monitoraggio dei risultati e dei progressi raggiunti in tema in materia di diversità, equità e inclusione in attuazione della presente Policy e di intraprendere eventuali azioni correttive.

Gli indicatori di monitoraggio saranno aggiornati e integrati nel tempo in funzione delle evoluzioni normative e/o di eventuali esigenze aziendali e gestionali, nonché in coerenza con il Piano ESG

4. Procedura di Segnalazione

Con la presente policy, inoltre, i dipendenti sono incoraggiati a segnalare qualsiasi comportamento non conforme alla suddetta. Le segnalazioni possono essere fatte in modo confidenziale e senza timore di ritorsioni nella seguente sezione del sito dell'aeroporto di Alghero:

- <https://www.aeroportodialghero.it/whistleblowing.html>



5. Ruoli e Responsabilità

Consiglio di Amministrazione (“CdA”): è responsabile dell’approvazione e della revisione della Policy DE&I, definisce le linee guida e le strategie del Gruppo relativamente alle tematiche DE&I.

Amministratore Delegato (“AD”): sottopone al Consiglio di Amministrazione le proposte di modifica alla Policy DE&I e della cui attuazione è responsabile.

Area Human Resources (HR): coordina tutte le attività aziendali relative alle tematiche di diversità, equità e inclusione al fine di predisporre il report annuale di monitoraggio e l’aggiornamento, del Piano di Azione. I suoi compiti includono, inoltre, la valutazione del clima aziendale tramite sondaggi rivolti ai dipendenti e l’identificazione delle aree di miglioramento nella definizione delle strategie di business.

6. Monitoraggio e revisione

La Politica di Diversità, Equità e Inclusione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 16/12/2024.

Sogeeal si impegna a diffondere i contenuti della presente Policy internamente a tutto il personale ed esternamente a tutti gli stakeholder sul sito internet ufficiale.

La presente Policy è aggiornata con periodicità annuale alla luce delle evidenze emerse dall’attività di monitoraggio e comunque tempestivamente in caso di modifiche normative nazionali e internazionali in materia.

La revisione della policy DE&I viene proposta dall’Area Human Resources all’Amministratore Delegato, il quale provvede a sottoporre le modifiche e le integrazioni al Consiglio di Amministrazione.

La fase di monitoraggio è affidata all’Area Qualità e Performance, la quale viene supportata dall’Area Human Resources, durante tutto il processo, alla fine del quale provvede alla redazione di un report con i risultati da presentare all’Amministratore Delegato.

Nella definizione della Politica di Diversità, Equità e Inclusione, vengono considerati gli interessi dei principali stakeholder. In particolare, vengono raccolti feedback in modo informale dalla comunità aeroportuale al fine di comprendere meglio le loro aspettative e priorità in merito a equità, inclusione e diversità. Questo approccio permette di includere nella politica una visione che riflette le esigenze e le sensibilità degli stakeholder.



ALGHERO AIRPORT
SOGEAAL



ALGHERO AIRPORT
FOR SUSTAINABILITY