

AEROPORTO OLBIA COSTA SMERALDA

**POLICY
DIVERSITY, EQUITY
AND
INCLUSION**

Aprile 2025





Indice

1.	Introduzione	3
2.	Principi di riferimento	4
3.	Gli impegni di Geasar	5
4.	Procedura di Segnalazione	6
5.	Ruoli e Responsabilità	7
6.	Monitoraggio e revisione	8



1. Introduzione

La presente Politica di Diversità, Equità e Inclusione (DE&I) riflette l'impegno del Gruppo Geasar S.p.A. (comprendente Cortesa S.r.l., Eccelsa Aviation S.r.l. e Alisarda Real Estate S.r.l.) 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.

L'ambito di applicazione della stessa è esteso a tutte le società del Gruppo che aggiornano periodicamente la suddetta e la comunicano internamente a tutto il personale ed esternamente a tutti gli stakeholder.

Come definito nella vision, Geasar mira a diventare un punto di riferimento per la sostenibilità ambientale, l'innovazione tecnologica e l'impatto sociale positivo nel settore aeroportuale.

Per raggiungere questi obiettivi, il Gruppo **investe costantemente nelle persone**, ritenendole l'asset principale dell'azienda e il vero motore per la creazione di valore.

Attraverso l'implementazione di questi standard, Geasar lavora costantemente per supportare lo sviluppo di tutti i soggetti della comunità aeroportuale, inclusi subconcessionari, autonoleggi, enti di Stato e handler, promuovendo un dialogo costante basato sulla condivisione di obiettivi e strategie comuni.



2. 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. Il Gruppo Geasar **riconosce e valorizza l'importanza della diversità, dell'equità e dell'inclusione** come elementi fondamentali per la crescita sostenibile e il successo aziendale. In linea con standard e normative internazionali, si impegna a promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle differenze individuali, attraverso l'ispirazione a principi e standard come:

- **Sustainable Development Goals (SDGs)** dell'Agenda 2030: con un'attenzione particolare all'SDG 5 (Parità di genere) e all'SDG 10 (Riduzione delle disuguaglianze);
- **United Nations Global Compact (Patto mondiale delle Nazioni Unite)**: attraverso il rispetto di diritti umani, equità, protezione ambientale e lotta alla corruzione, contribuendo alla responsabilità sociale globale;
- **Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali del lavoro e i suoi seguiti**: in cui viene assicurata la libertà di associazione, la parità di trattamento e l'eliminazione del lavoro forzato, del lavoro minorile e delle discriminazioni.

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.

Il Gruppo Geasar è impegnato 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 Geasar

Gli obiettivi su cui Geasar 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.

Il Gruppo Geasar 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 vengono realizzati programmi di sensibilizzazione sulla sensibilità culturale e vengono seguite politiche di assunzione finalizzate a garantire la presenza equilibrata di genere e di minoranze.

Inoltre, per il Gruppo risulta fondamentale promuovere una cultura aziendale in cui ogni dipendente si senta valorizzato, raggiungendo così obiettivi comuni.

Per questo motivo, con il fine di formalizzare ulteriormente il suo impegno Geasar prevede di inserire all'interno del proprio Piano di Sostenibilità alcuni degli obiettivi relativi a tale tematica che siano coerenti con alcuni dei **17 Sustainable Development Goals** (SDGs – definiti nel 2015 dalle Nazioni Unite nell'Agenda globale per lo sviluppo sostenibile). Tali obiettivi, seguono le seguenti linee guida e vengono attuati e monitorati tramite i seguenti KPI:

3.1. Reclutamento e Selezione:

Il Gruppo 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:

Geasar 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:

Geasar 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; il Gruppo 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:

Il Gruppo 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, equità e dell'inclusione.

3.6. Monitoraggio e Valutazione:

Con l'obiettivo di monitorare i progressi e i risultati ottenuti in materia di diversità, equità e inclusione vengono stabilite diverse misure e vengono effettuati sondaggi su base annuale ai dipendenti per valutare il clima aziendale e identificare aree di miglioramento nella definizione delle strategie di business.

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 Olbia:

- <https://geasar.segnalazioni.net/>



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.

Comitato Diversity & Inclusion (DE&I): è composto dall’Amministratore Delegato, che lo presiede e ne rappresenta il massimo livello dirigenziale dell’organizzazione ed è il responsabile dell’attuazione della politica, dal Human Resources Manager, dal Business Development Manager, dal Responsabile Amministrazione, Finanza e Controllo, dal Customer Experience Manager e dal Quality Service Coordinator. Si riunisce con cadenza quadrimestrale, discutendo e verificando l’integrazione della strategia nei processi aziendali nonché l’allineamento agli obiettivi del piano di sostenibilità e della certificazione UNIPdR:125. Discute, inoltre, le eventuali modifiche alla Policy DE&I e verifica la corretta applicazione dei principi e dei criteri definiti.

Area Human Resources (HR): L’area Human Resources 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, in coordinamento con l’area amministrazione, finanza e controllo, 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.

Area Business Development: opera a supporto dell’Area Human Resources, proponendo l’applicazione delle best practice internazionali in tema ed effettua, in coordinamento con l’area legale, il monitoraggio normativo a livello nazionale ed unionale sui temi della sostenibilità di tipo sociale.



6. Monitoraggio e revisione

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

Tutte le società del Gruppo Geasar, a cui è applicata la presente politica, aggiornano periodicamente la suddetta e la comunicano internamente a tutto il personale ed esternamente a tutti gli stakeholder.

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 Human Resources, la quale viene supportata dall'Area Business Development durante tutto il processo, alla fine della quale provvede alla redazione di un report con i risultati da presentare al Comitato Diversity & Inclusion.

Nella definizione della nostra 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.



Aeroporto
Olbia Costa Smeralda
GEASAR



 Olbia Airport for Sustainability