Policy
Politica per la Parità di genere

Data prima emissione: 7 novembre 2023

Versione	Capitolo/argomento revisionato	Data
Rev 1	Job Title	20/11/2025
Rev 2	Cap. 3 Scopo e ambito di applicazione	22/01/2026 In continuità di efficacia del doc. 20/11/2025
Rev 3	Job Title	14/10/2026 In continuità di efficacia del doc. 20/11/2025

Codice: PA/04

Testo approvato dal Consiglio di amministrazione di Società per azioni Esercizi Aeroportuali S.E.A. in data 26/10/2023

Predisposizione	**Autorizzazione**
Direzione People Management	Amministratore Delegato e Direttore Generale

Visto: La Presidente

INDICE

1. PREMESSA 3
2. DEFINIZIONI 3
3. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE 4
4. RIFERIMENTI 5
5. RUOLI E RESPONSABILITÀ 5
6. GLI IMPEGNI DI SEA 6
7. PIANO STRATEGICO 7
8. AGGIORNAMENTO 8
9. AUDIT 9

1. PREMESSA

In ottica di costituire il contesto più favorevole al conseguimento degli obiettivi di business e nel solco dei valori fondanti di questa Società - riportati nel Codice Etico - SEA ritiene fondamentale impegnarsi nello sviluppo di una politica specificatamente indirizzata al consolidamento della parità di genere e alla creazione di una cultura che promuova l'equità di trattamento.

Quanto sopra si fonda sulla convinzione che la generazione di valore sistemico nel tessuto socioeconomico di riferimento, derivante dalla piena implementazione di una cultura della parità di genere, rientri a pieno titolo nella mission di SEA, anche in relazione al ruolo di promotore di crescita che la Società intende ricoprire nel territorio.

2. DEFINIZIONI

Codice Etico:
è uno strumento di auto-regolamentazione – componente del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 – che enuncia i valori e prescrive le regole di comportamento cui SEA intende informare la propria attività e cui devono attenersi i componenti degli Organi Sociali, i suoi dipendenti e i collaboratori legati a SEA e alle società del Gruppo SEA da rapporti contrattuali di lavoro di qualsiasi natura (anche occasionali o temporanei), nonché talune categorie di stakeholder (in particolare, fornitori e partner commerciali) cui viene richiesto di rispettare le norme di comportamento previste dal Codice Etico, attraverso specifica ed espressa previsione contrattuale. Le norme del Codice Etico costituiscono parte integrante delle obbligazioni contrattuali di dipendenti e collaboratori delle società del Gruppo SEA ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice civile.

Comitato per la parità di genere, equità e inclusione (Comitato)
è un comitato interdirezionale, istituito e presieduto dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e formalizzato con Ordine di Servizio, che ha il compito di promuovere la parità di genere e l'equità di trattamento.

Il Comitato svolge il ruolo di Comitato Guida ai sensi della Prassi Uni PdR 125 per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.

Ai lavori del Comitato, oltre i membri permanenti indicati in Ordine di Servizio, possono essere invitati altri partecipanti in relazione ai temi da esaminare.

Piano strategico (Piano):
è il documento formale previsto dalla *Prassi* (vedi definizione) con il quale SEA definisce - in relazione alla parità di genere e per ogni specifico ambito di intervento - gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.

Prassi di riferimento UNI PdR 125 (Prassi):

è un documento pubblicato da UNI (Ente Nazionale di Normazione) come previsto dal Regolamento UE n.1025/2012, che riflette gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità.

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La prassi di riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti, nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

3. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente documento illustra l'organizzazione e i principi generali attraverso cui SEA intende sostenere la parità di genere avvalendosi di soluzioni concrete, misurabili e monitorabili, al fine di raggiungere e preservare nel tempo un ambiente inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Analogamente al Codice Etico, la presente politica è rivolta a tutte le persone di SEA, ovvero, componenti degli organi sociali (es.: consiglieri di amministrazione, componenti del collegio sindacale, componenti dell'organismo di vigilanza e di altri organi di controllo), top management, dipendenti e collaboratori legati a SEA da rapporti contrattuali di lavoro di qualsivoglia natura (anche occasionale o temporanea), nonché a clienti, fornitori e, in generale, a chiunque agisca nei confronti della Società e/o in nome e per conto e/o nell'interesse della Società.

Le norme di condotta afferenti all'ambito della politica per la cultura della parità di genere trovano in parte già riferimento nel Codice Etico, in particolare nei capitoli 3.10 - "Tutela dell'integrità morale e fisica di dipendenti e collaboratori" e Cap 4.1 "Principi di relazione con gli Stakeholder"[1]. Ogni comportamento in aperta violazione o contrasto con i principi qui definiti può considerarsi a buon conto una violazione del Codice Etico e soggetta, pertanto, alle sanzioni disciplinari previste.

[1] cap10: "Tutela dell'integrità morale e fisica di dipendenti e collaboratori". Il Gruppo SEA svolge le proprie attività nel pieno rispetto della legislazione vigente a tutela del lavoratore. La Società garantisce ai propri dipendenti il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e promuove azioni volte a sostenere il loro benessere e sviluppo professionale. Per questo motivo SEA impedisce qualsiasi comportamento discriminatorio o lesivo della persona stessa, salvaguardando il personale da atti di violenza anche psicologica, molestie sessuali o atteggiamenti intimidatori e ostili nelle relazioni di lavoro, interne o esterne all'azienda.

4. RIFERIMENTI

- *Codice Etico*
- Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 (“MOG 231”)
- Ordini di Servizio e documenti normativi interni vigenti
- Contratti collettivi nazionali vigenti
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 delle legge 28 novembre 2005, n. 246", artt. 3 e 37
- *Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022* e D.P.C.M. Dipartimento Pari Opportunità del 29 aprile 2022.

5. RUOLI E RESPONSABILITÀ

Per il raggiungimento degli obiettivi relativi allo sviluppo di una politica per la parità di genere e l’equità, SEA assicura:

- l’assegnazione di risorse adeguate
- la definizione delle responsabilità a presidio del processo, in possesso dell’autorità per il perseguimento, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti
- la nomina di un *Comitato* a cui affidare i compiti previsti dalla *Prassi*.

Cap 4.1 Principi di relazione con gli Stakeholder: SEA si impegna ad improntare i propri processi decisionali e operativi alla sostenibilità, favorendo forme di dialogo strutturato e partecipativo con tutti gli Stakeholder. Le relazioni con quest’ultimi sono improntate ai principi di equità e correttezza, nonché al rispetto dei diritti fondamentali, valorizzando la diversità, l’inclusione e la parità di genere come leve per promuovere l’innovazione, la coesione interna e la qualità del lavoro.
Verso gli Stakeholder la Società agisce secondo i principi di responsabilità sociale d’impresa, rendicontazione trasparente e valorizzazione del capitale relazionale, in coerenza con le best practice del settore aeroportuale e con i principali riferimenti etici internazionali, tra cui:
• Dichiarazione dei Diritti Umani dell’ONU
• Convenzione dell’OIL su principi e diritti fondamentali nel lavoro
• Linee guida OCSE per le imprese multinazionali sulla condotta responsabile d’impresa
• Principi Guida dell’ONU su imprese e diritti umani
• Convenzione dell’ONU contro la corruzione
• Agenda 2030 dell’ONU e i Sustainable Development Goals
• Framework, Guideline, Policy e Recommended Practices emanate su tali temi da istituzioni (ICAO) e organizzazioni di categoria (ACI Europe)

SEA si impegna a tradurre questi principi in azioni concrete, contribuendo alla costruzione di un sistema aeroportuale responsabile, inclusivo e orientato alla creazione di valore condiviso.

Il *Comitato*, presieduto dallo stesso Amministratore Delegato e Direttore Generale, assicura in sintesi:

- l'efficace adozione e la continua applicazione della politica per la parità di genere
- la comunicazione e diffusione della politica di SEA per la parità di genere agli stakeholder interessati attraverso gli opportuni canali aziendali
- la promozione, l'adozione e la continua applicazione della *Prassi* nella cultura aziendale
- la redazione di un *Piano Strategico* finalizzato al perseguimento della parità di genere e di equità nel trattamento, nonché la sua revisione periodica
- il monitoraggio delle azioni pianificate e la valutazione dei risultati conseguenti
- la revisione della politica qui definita.

Alla Direzione People Management è affidato il compito di mantenere aggiornata la mappatura dei processi relativi a tutte le fasi di vita del dipendente, valutando punti di forza e di debolezza, nonché aree di rischio rispetto ai principi qui definiti.

In particolare, la Direzione People Management è garante della definizione di programmi di formazione specifica[2] rivolta a tutti dipendenti e dell'implementazione delle azioni messe a Piano per il monitoraggio e il raggiungimento dei KPI previsti dalla Prassi,

Il coordinamento operativo delle azioni pianificate è assicurato dal responsabile di Talent Acquisition, Development & Wellbeing

6. GLI IMPEGNI DI SEA

A fronte dell'adozione della politica qui delineata, della stesura e approvazione del *Piano Strategico* SEA, nei confronti degli stakeholder si impegna a:

- promuovere un luogo di lavoro inclusivo e non discriminatorio per i dipendenti e tutti gli stakeholder;
- contrastare ogni condotta che possa essere discriminante relativamente al genere della persona;
- applicare l'equità di genere nei processi di assunzione, accesso alla formazione, retribuzione, welfare, mobilità interna, sviluppo professionale, per tutti i dipendenti, indipendentemente dalla

[2] Contenuti e modalità della formazione specifica da erogare sono definiti dalla funzione Talent Acquisition, Development & Wellbeing (Direzione People Management)

forma contrattuale stipulata;

- applicare i principi di equità di genere nelle attività di marketing e comunicazione.

7. PIANO STRATEGICO

L'implementazione di attività e progetti per lo sviluppo di una cultura della parità di genere avviene attraverso la redazione di un *Piano strategico*, in ottica di coordinamento con il quadro procedurale vigente in azienda. A titolo esemplificativo, i punti di raccordo sono:

- Procedura "Selezione e Assunzione"
- Procedura "Segnalazioni di condotte illecite (whistleblowing)" e sistema di segnalazione
- Regolamento Smart Working
- Programmi in essere di Welfare.

Come anticipato nel cap.5, il *Comitato* assicura la redazione del *Piano* che definisce, per ogni specifico ambito di intervento, obbiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.

Gli ambiti di sviluppo – a titolo esemplificativo e non esaustivo - del *Piano strategico* sono:

- cultura e strategia
- governance
- gestione delle risorse umane
- opportunità di crescita
- equità remunerativa
- tutela della genitorialità.

Completano il *Piano* le azioni definite per il raggiungimento degli obiettivi individuati, le periodicità di monitoraggio previste e i relativi KPI applicabili, ovvero:

- **Selezione ed assunzione dei candidati**:
  - monitoraggio delle procedure in essere per prevenire la disparità di genere
  - utilizzo di descrizioni di declaratorie neutre rispetto al genere
  - formazione adeguata a tutte le persone coinvolte nel processo di selezione/assunzione per garantire il rispetto di genere
- **Gestione della carriera:**
  - definizione di processi di sviluppo non discriminanti

- promozione del bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership dell'azienda
- opportunità di crescita e sviluppo non discriminanti
- diffusione all'interno dell'azienda dei dati aggiornati sulla situazione di genere
- promozione di un ambiente di lavoro che tuteli il benessere psicofisico di tutte le persone

- **Equità salariale:**
  - predisposizione di un meccanismo di controllo che evidenzi pratiche discriminatorie nella gestione di stipendi, bonus, benefit e programmi welfare
  - promozione di un sistema di welfare equo ed inclusivo
- **Genitorialità e cure:**
  - predisposizione di piani di congedo parentali
  - percorsi di supporto per il personale in rientro dai congedi
- **Conciliazione tempi vita lavoro**
  - misure per garantire l'equilibrio vita lavoro (a titolo esemplificativo remote working e orario flessibile)
- **Prevenzione di ogni forma di abuso:**
  - mappatura del rischio esistente di abuso fisico, verbale e digitale e relativa valutazione degli ambienti di lavoro
  - progettazione e implementazione di un piano per la prevenzione delle molestie
  - implementazione di un sistema di segnalazione anonimo
  - progettazione di azioni volte a stimolare l'uso di un linguaggio rispettoso, gentile e il più possibile neutrale.

8. AGGIORNAMENTO

Annualmente il *Comitato* valuta l'adeguatezza delle attività avviate e dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi del *Piano strategico* e alla coerenza con la presente policy.

In caso sia necessario aggiornare o modificare il Piano Strategico, il Comitato attiva – per il tramite del responsabile di Talent Acquisition, Development & Wellbeing – le funzioni aziendali e i process owner interessati.

In caso sia necessario modificare il presente testo, il Comitato attiva le funzioni aziendalmente preposte anche in funzione di supporto alla pubblicazione nel sistema procedurale della Società.

9. AUDIT

La verifica della reale ed efficace applicazione della presente politica e delle direttive aziendali sulla parità di genere, nonché del rispetto delle istruzioni e procedure definite a tal fine è demandata alla Direzione Internal Auditing che pianifica, attua e documenta opportuni audit interni.

Gli esiti degli audit effettuati sono condivisi con il Comitato.