



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

17 aprile 2025

REGENT MANAGEMENT SRL – FOUR SEASONS HOTEL MILANO – Via Gesù 6/8, 20123 Milano

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Inserire una sintetica presentazione dell'organizzazione (storia, mission, linee strategiche)

Four Seasons Hotel Milano è un'icona nel settore alberghiero della città di Milano e non solo, composto da tre edifici disposti attorno a un cortile porticato all'interno del Quadrilatero della Moda di Milano – il quartiere del lusso della moda, delimitato da Via Montenapoleone, Via della Spiga, Via Sant'Andrea e Via Manzoni.

Inaugurato nel 1993, l'Hotel è stato la seconda proprietà della compagnia in Europa. Nel corso degli anni, l'iconico Hotel è stato intrecciato nel tessuto culturale e sociale della città come un'istituzione di eleganza raffinata e servizio impeccabile.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Four Seasons Hotel Milano ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Four Seasons Hotel Milano rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Four Seasons Hotel Milano sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ

- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Four Seasons Hotel Milano concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

Gli obiettivi "standard" proposti possono essere ampliati/personalizzati dall'organizzazione

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Descrivere l'impegno della Direzione alla luce del processo di analisi dei propri processi. In particolare, in relazione alle 6 aree della UNI/PdR 125 (Cultura e strategia; Governance; Processi HR; Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda; Equità remunerativa per genere; Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro); definire le linee strategiche da perseguire per affrontare i gap esistenti in riferimento ai KPI e per soddisfare le esigenze delle donne presenti nell'organizzazione.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Four Seasons Hotel Milano ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Four Seasons Hotel Milano si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

Gli impegni "standard" proposti possono essere ampliati/personalizzati dall'organizzazione

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)

2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

L'organizzazione può ulteriormente dettagliare gli impegni assunti come segue:

Nello specifico, gli impegni assunti da Four Seasons Hotel Milano sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Da personalizzare specificare l'impegno dell'Organizzazione

Gestione della carriera

Da personalizzare specificare l'impegno dell'Organizzazione

Equità salariale

Da personalizzare specificare l'impegno dell'Organizzazione

Genitorialità, cura

Da personalizzare specificare l'impegno dell'Organizzazione

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Da personalizzare specificare l'impegno dell'Organizzazione

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Da personalizzare specificare l'impegno dell'Organizzazione

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di

effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.