

## Four Seasons Italy Srl

### POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE

Rev. 0	Del 23/11/2023	Uni Pdr 125/2022 – POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE
--------	----------------	------------------------------------------------------

Rif . normativo. Uni Pdr 125/2022, norma 6.1

Con il presente documento Four Seasons Italy Srl intende esprimere la volontà di esplicitare le linee guida aziendali per favorire la parità di genere, la diversità, l'unicità, per favorire la partecipazione e la collaborazione, per attuare, documentare e mantenere un Sistema di Gestione in linea con i requisiti del UNI/PdR 125:2022.

L'Azienda intende adeguarsi ai molteplici inviti derivanti dalla società civile e dalle istituzioni per abbracciare, anche sul luogo di lavoro, una cultura inclusiva e priva di pregiudizi, anche non consapevoli, in modo da valorizzare tutto il personale aziendale, garantendo, in maniera efficace, pari opportunità di retribuzione e di crescita nel lavoro, anche favorendo politiche di benessere e di equilibrio tra vita e lavoro.

Al fine di garantire la pari retribuzione, l'Azienda attua una politica retributiva che assicuri a parità di inquadramento e di anzianità la stessa retribuzione.

Le promozioni sono conferite sulla base di un processo equo ed oggettivo.

Four Seasons Italy Srl adotta anche politiche di selezione del personale e di assunzione adeguati per favorire e valorizzare la diversità e l'inclusione, evitando di impedire l'ingresso in base al genere o ad oneri di cura familiare.

L'Azienda si impegna inoltre a:

- perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile sul luogo di lavoro;
- favorire in maniera concreta il welfare familiare, assicurando, compatibilmente con le dimensioni dell'Azienda e le sue esigenze produttive, flessibilità negli orari di lavoro ed altre iniziative per venire incontro all'esigenza dei dipendenti di prendersi cura dei propri cari;
- favorire lo sviluppo e la crescita personale con specifico riguardo all'ambito professionale e lavorativo, anche attraverso il supporto per la partecipazione ad incontri formativi e webinar, a tutto il personale dipendente;

- promuovere politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante eventi finalizzati ad aumentare l'awareness in materia;
- rispettare in pieno il valore aziendale della collaborazione, nella consapevolezza che costruire un ambiente di lavoro inclusivo contribuisca al benessere personale e a quello aziendale;
- adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità retributiva, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee.

Four Seasons Italy inoltre attua un sistema di gestione per la parità di genere conforme ai principi della Uni Pdr 125/2022, al fine di attivare, in particolare, le seguenti aree:

- pari opportunità nelle fasi di selezione e di assunzione;
- pari opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni;
- politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;
- introduzione di misurazioni KPI, di obiettivi e di un piano di azione per la relativa attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati;
- l'integrazione delle presenti procedure di Whistleblowing con la possibilità di segnalare in maniera protetta sia eventuali discriminazioni retributive o di carriera, sia abusi o molestie
- l'adozione di un Piano di Prevenzione e Gestione degli abusi sul luogo di lavoro.

La presente Politica rappresenta la guida per il miglioramento continuo delle prestazioni del sistema Parità di genere di Four Seasons Italy Srl e costituisce il quadro di riferimento per la definizione e il riesame dei relativi obiettivi.

La presente Politica ha anche un ruolo di documento di comunicazione aziendale; per dare la massima diffusione, all'interno dell'azienda questo documento è consegnato a tutti i dipendenti e viene mantenuto a disposizione di tutti i lavoratori.

La Politica è periodicamente riesaminata e revisionata per tenere conto di nuovi intenti della Direzione e/o dei cambiamenti avvenuti.

L'AU nomina un Comitato Guida, conformemente al UNI/Pdr 125:2022 per l'efficace adozione e la continua applicazione delle politiche di parità di genere.

L'Amministratore Unico

Enrico Carleschi

Montignoso 10 gennaio 2024