

POLITICA D&I

Approvata da Elisabetta Fabri
Presidente del Consiglio di Amministrazione Starhotels Finanziaria Srl e
Amministratore Unico di Starhotels SPA

STARHOTELS FINANZIARIA SRL, in qualità di società Capogruppo, e STARHOTELS SPA, in qualità di società controllata, sono impegnate da sempre nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, riconoscendo, come sottolineato anche nel proprio Codice Etico, il valore delle risorse umane, il rispetto della loro autonomia e l'importanza della loro partecipazione all'attività dell'impresa.

La presente politica ha lo scopo di formalizzare l'impegno assunto nel creare un ambiente di lavoro equo ed eterogeneo, contribuendo alla sensibilizzazione di tutto il personale riguardo queste tematiche, e alla valorizzazione dei principi di uguaglianza, diversità ed inclusione, in linea con quanto previsto dalla norma ISO 30415 e dalla Prassi di Riferimento UNI 125:2022.

L'obiettivo dell'azienda è quello di tutelare le pari opportunità ed incoraggiare la valorizzazione delle diversità esistenti tra le persone, contrastando ogni tipo di atteggiamento o comportamento discriminatorio e lesivo nei confronti del singolo.

In particolare, STARHOTELS FINANZIARIA SRL e STARHOTELS SPA vogliono affermare una cultura aziendale fondata sul rispetto, in cui ogni persona sia valorizzata come risorsa fondamentale, e sia posta nelle condizioni di apportare il proprio contributo senza subire discriminazioni relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla nazionalità, alla fede politica o religiosa.

In linea con i principi di tutela della diversità e di parità di genere, tale politica ha lo scopo di prevenire episodi di abusi e di discriminazioni in ogni fase del ciclo di gestione delle risorse umane, dalla pianificazione della forza lavoro alla cessazione del rapporto.

Quanto detto, si traduce in un approccio strategico alla gestione e allo sviluppo delle persone, nell'ambito del quale le principali attività promosse dall'azienda relativa al quadro di D&I, risultano essere:

- ✓ Garantire che coloro che ricoprono posizioni manageriali siano promotori di una cultura rispettosa ed applichino i principi di leadership inclusiva;
- ✓ Identificare le misure di D&I maggiormente rilevanti per l'organizzazione ed utilizzare appositi strumenti per il monitoraggio costante dei progressi in tal senso;

- ✓ Informare i collaboratori sugli obiettivi di D&I e coinvolgerli al fine di contribuire al raggiungimento degli stessi;
- ✓ Coinvolgere i propri stakeholder esterni, integrando e comunicando loro i propri principi e le buone prassi adottate in ottica di D&I.

A tal proposito, sono di seguito riportati i principi che guidano l'azienda nella gestione quotidiana e nello sviluppo del proprio capitale umano.

- **Non discriminazione:** Adottiamo un approccio di tolleranza zero nei confronti di ogni forma di discriminazione, abuso o molestia, sia essa fisica, verbale o digitale.
- **Dialogo costruttivo:** Favoriamo un dialogo aperto che sia orientato alla collaborazione e alla crescita reciproca. Tutti i dipendenti devono essere trattati e devono trattarsi reciprocamente con dignità e rispetto.
- **Parità di trattamento:** Offriamo medesime possibilità di formazione, crescita e sviluppo professionale, indipendentemente da sesso, età, etnia, cultura, ideologia, o caratteristiche fisiche.
- **Parità salariale:** Monitoriamo la retribuzione a tutti i livelli organizzativi affinché non vi siano disparità remunerative a parità di livello, ruolo e mansioni, tenuto conto di esperienza e complessità di gestione dell'area di propria competenza.
- **Sostegno alle donne:** Ci impegniamo a favorire il bilanciamento di genere nelle posizioni manageriali della nostra organizzazione, offrendo, indistintamente dal genere, pari strumenti di crescita professionale.
- **Conciliazione vita-lavoro:** Adottiamo, quando possibile, pratiche di lavoro flessibili, come il lavoro ibrido o il part-time reversibile, tramite accordi con i singoli lavoratori.
- **Attenzione verso chi ha responsabilità di cura:** Cerchiamo di soddisfare le specifiche esigenze dei caregiver, ricordando la possibilità di accedere a congedi e permessi extra.
- **Attività di prevenzione:** Promuoviamo la partecipazione dei dipendenti ad opportunità di formazione sulle tematiche, anche esterne all'organizzazione. Mettiamo a disposizione dei dipendenti diversi canali mediante cui riportare segnalazioni o suggerimenti.
- **Monitoraggio delle prestazioni:** Sulla base di specifici KPI, monitoriamo annualmente l'andamento delle nostre prestazioni, individuando eventuali azioni correttive e di miglioramento.

STARHOTELS FINANZIARIA SRL e STARHOTELS SPA si assicurano che gli obiettivi posti in materia di parità di genere e di non discriminazione vengano raggiunti e monitorano la presente politica, aggiornandola all'occorrenza.

La seguente politica è stata definita dall'Alta Direzione. La responsabilità della sua attuazione è affidata al Comitato Guida ed il suo coordinamento alla figura del Chief HR Officer, ritenuta in possesso delle competenze necessarie per lo svolgimento del ruolo.

La presente politica D&I ha valore pubblico, è online sul sito web dell'organizzazione, ed è resa disponibile a tutti i soggetti che la richiedono.

Firenze, 05/08/2024

Elisabetta Fabri
Presidente & CEO