

GIORGIO ARMANI

Policy Parità di Genere

CODICE: GA_LG_HR_001

RESPONSABILE: direzione risorse umane

RIVISTO DA: funzione sostenibilità e funzione compliance

DATA: 5 giugno 2026

VERSIONE: 02



Sommario

Mission e visione strategica	3
Premesse	3
Principi guida e aree di azione	5
Comitato guida	7
Risorse	8
Comunicazione interna ed esterna	8
Monitoraggio periodico e controllo	9
Diffusione della politica	9

Mission e visione strategica

Il Gruppo Armani, leader tra le aziende del settore moda e lusso, testimonia da più di 50 anni l'eleganza nel mondo, attraverso un concetto di lifestyle ricercato e sempre attuale. A creare questa visione è stato in primis Giorgio Armani – Fondatore della Capo Gruppo Giorgio Armani S.p.A. Oggi, la Fondazione Armani ha il compito di tramandare la stessa visione del brand nel tempo. Il Gruppo Armani è presente a livello internazionale e continua a creare e distribuire ricchezza contribuendo alla crescita economica del contesto sociale e ambientale in cui opera, coerentemente con gli interessi dei propri stakeholder.

Premesse

La presente Politica per la parità di genere (**"Politica"**) si applica alle seguenti società: **Giorgio Armani S.p.A. - Giorgio Armani Retail S.r.l. - G.A. Operations S.p.A. - Alia S.r.l.** d'ora in avanti congiuntamente indicate come **"Gruppo Armani"**.

Il Gruppo Armani è impegnato nella Sostenibilità, un impegno che si basa sui concetti di Persone, Pianeta e Prosperità. La Sostenibilità guida le decisioni aziendali, mettendo al centro le persone che lavorano nel Gruppo, sia internamente sia esternamente. L'obiettivo è assicurarsi che la crescita economica tenga conto dell'impatto sociale e ambientale delle attività del Gruppo.

In particolare, dotandosi di questa policy, il Gruppo Armani si impegna a recepire i principi di *gender equality* sull'intero percorso professionale proposto ai propri attuali e potenziali collaboratori e collaboratrici. Tale impegno, nel tempo, si è declinato in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di garantire un efficace rispetto delle pari opportunità mediante la promozione di azioni concrete. Parità ed equità sono due valori che meritano dignità e cura in termini assoluti. La parità di genere è un'espressione di questi, e come tale deve essere fatta propria, tutelata e incoraggiata dalle organizzazioni, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso le persone che vi lavorano.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, il Gruppo Armani 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 il Gruppo Armani 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 ai conseguenti impatti reputazionali ed etici.

La presente politica si pone come obiettivo di:

- individuare i principi e le indicazioni-guida che definiscono l'impegno del Gruppo Armani nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità di genere e l'*empowerment* femminile;
- prevedere l'istituzione di un **Comitato Guida** per l'adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere, garantendo così trasparenza e imparzialità;
- assegnare risorse, responsabilità e autorità adeguate al raggiungimento e al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti;
- arricchire la presente politica con riferimenti a politiche/procedure a vario titolo collegate ai temi della parità di genere (es. gestione del personale e delle carriere, comunicazione interna ed esterna);
- contrastare ogni forma di violenza e discriminazione, sia all'interno del luogo di lavoro, sia nei riguardi di clienti e fornitori esterni.

Tale politica è aggiornata sotto la responsabilità e il coordinamento della Direzione Aziendale e del Comitato Guida.

L'attenzione con la quale il Gruppo Armani 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.

Principi guida e aree di azione

L'adozione e il perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere, avente come obiettivo ultimo la **"Certificazione di parità di genere"** del Gruppo Armani, si propone di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, attraverso (i) l'analisi degli aspetti critici rinvenuti e (ii) la misurazione degli stadi di miglioramento attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui si rende conto nei documenti ufficiali.

Il Gruppo Armani ha già mosso importanti passi nella direzione del superamento del divario di genere, attraverso le iniziative che sono meglio sintetizzate nel piano strategico; nel contempo, tuttavia, è consapevole che il cammino per la parità di genere è lungo e richiede un impegno crescente, con l'intento di affrontare in maniera compiuta le aree tematiche maggiormente impattate da questo argomento.

Selezione, assunzione e processi gestionali

I processi di selezione devono garantire un'equa rappresentanza di entrambi i generi, con l'implementazione di politiche che riducano eventuali *bias* di genere e favoriscano la diversità. Questo include l'adozione di procedure di *recruiting* neutre, la revisione degli annunci di lavoro per promuovere la diversità e l'inclusione, nonché la formazione dei responsabili delle assunzioni per identificare e contrastare pregiudizi inconsci durante il processo di selezione. Inoltre, è essenziale monitorare costantemente i risultati delle assunzioni per identificare eventuali disparità di genere e adottare misure correttive tempestive.

In questo modo, il Gruppo Armani garantisce un ambiente di lavoro equo e inclusivo, dove ogni individuo ha la possibilità di sviluppare il proprio potenziale, indipendentemente dal genere.

Equità salariale e gestione delle carriere

Equità salariale e gestione delle carriere sono due pilastri fondamentali per garantire un ambiente lavorativo equo e inclusivo. Una cultura aziendale poco aperta alla parità di genere rischia infatti di accentuare la disparità di trattamento in termini di retribuzione e crescita professionale, creando barriere che ostacolano il progresso delle donne e di altri gruppi sottorappresentati. Pertanto, l'organizzazione si propone di continuare ad adottare e migliorare strumenti, procedure e risorse necessari per superare questa disparità, l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti per le valutazioni delle prestazioni e la promozione professionale. Inoltre, il Gruppo Armani si impegna a promuovere la diversità nelle *leadership* e a offrire opportunità di sviluppo e formazione equamente accessibili, indipendentemente dal genere o da altri fattori di diversità.

Genitorialità e cura della famiglia

Genitorialità e cura della famiglia sono ambiti in cui persistono stereotipi di genere radicati che influenzano le decisioni organizzative e i percorsi di carriera dei dipendenti e delle dipendenti.

Il Gruppo Armani si impegna a sviluppare strumenti in grado di supportare sia le donne a conciliare la vita lavorativa e la vita professionale, sia gli uomini nella corresponsabilità della gestione familiare.

Formazione e sensibilizzazione

La promozione della consapevolezza degli aspetti critici caratteristici di un'organizzazione e della stereotipazione del ruolo della donna all'interno del sistema Paese rappresenta il punto di partenza cruciale per una reale comprensione e un progressivo superamento del divario di genere. Tuttavia, per trasformare questa consapevolezza in azione concreta, è fondamentale investire nella formazione e sensibilizzazione di tutti i livelli dell'organizzazione.

Il Gruppo Armani si impegna all'implementazione di iniziative di formazione e sensibilizzazione mirate. Queste iniziative devono riguardare in *primis* il *management* aziendale, fermo il necessario coinvolgimento di tutti i dipendenti e le dipendenti a tutti i livelli, indipendentemente dal ruolo o dalla posizione all'interno dell'azienda. Questo approccio inclusivo garantirà che ogni individuo comprenda appieno l'importanza della parità di genere e si impegni nel processo di cambiamento.

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

Ogni persona ha il diritto di lavorare in un ambiente sicuro, rispettoso e libero da qualsiasi forma di abuso o molestia. Le organizzazioni devono adottare politiche e procedure rigorose per prevenire e affrontare ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sul luogo di lavoro. È fondamentale che i *leader* aziendali dimostrino un impegno chiaro nel contrastare qualsiasi forma di abuso, garantendo che ogni dipendente si senta al sicuro e rispettato sul posto di lavoro. Il Gruppo Armani, grazie a una cultura aziendale inclusiva, ha creato un ambiente di lavoro sicuro e accogliente.

Comitato guida

Con il presente documento viene istituito il Comitato Guida, composta da:

- Laura Tadini, global HR director;
- Andrea Camerana, consigliere d'amministrazione;
- Paolo Bolla, head of Learning, development and DE&;
- Rossella Ravagli, sustainability director;
- Emanuela Boca, external advisor, Simmons & Simmons;
- Rebecca Casini, Global Licensing Director;
- Luca Frezza, Stores/Hotels/Restaurants Design & Procurement Director.

Il compito del Comitato Guida, che si doterà di un proprio codice di condotta e si riunirà con cadenza almeno trimestrale, è quello di:

- garantire la continua ed efficace applicazione della presente **Politica per la parità di genere**;
- redigere il **piano strategico**, allo scopo di tradurre i temi della presente politica in obiettivi SMART ovvero semplici, misurabili, realistici, pianificati nel tempo e individualmente assegnati come responsabilità di attuazione;
- allocare le **risorse** stanziata dalla Direzione per la concreta attuazione e perseguimento degli Obiettivi strategici contenuti nel piano strategico;
- promuovere la **formazione** e la sensibilizzazione rispetto ai temi oggetto del piano strategico, in particolare sensibilizzando i/le Manager che occupano posizioni apicali e che assumono la responsabilità di far vivere e applicare i principi e gli obiettivi che ricadono sotto le rispettive sfere di responsabilità.

Risorse

La Direzione – previa valutazione di congruità – stanzierà anno per anno la dotazione finanziaria necessaria per il supporto delle iniziative proposte dal Comitato Guida per l'efficace miglioramento del sistema di gestione per la parità di genere, segnatamente utili a:

- favorire il definitivo superamento delle disparità retributive di genere a parità di inquadramento e competenze;
- intervenire sui processi non rispettosi dei principi sopra identificati, allocando le risorse umane e gli strumenti necessari per la revisione di policies e prassi a essi contrari;
- promuovere la formazione e ogni iniziativa di sensibilizzazione ritenuta opportuna dal Comitato Guida per la responsabilizzazione dei dipendenti e delle dipendenti, a ogni livello;
- promuovere le iniziative a sostegno della genitorialità, nelle forme che saranno pianificate e promosse nell'ambito del piano strategico.

Comunicazione interna ed esterna

Il Gruppo Armani si propone, attraverso le iniziative poste in essere dal Comitato Guida e dagli *stakeholder* da esso coinvolti, di impostare una comunicazione interna ed esterna neutra dal punto di vista del genere, attraverso iniziative in linea con i principi della presente politica e con gli obiettivi strategici da essa stabiliti.

In particolare, con riguardo alla comunicazione esterna, il Gruppo Armani si propone di:

- impostare le proprie campagne di *marketing* e pubblicità, evitando azioni tali da alimentare eventuali stereotipi di genere e utilizzando un linguaggio inclusivo e neutro;
- favorire la partecipazione a eventi/*webinar* organizzati dal Gruppo Armani attraverso una composizione equilibrata dei generi.

Attraverso la redazione del documento delle parti interessate, il Comitato Guida identificherà ognuno degli *stakeholder* coinvolti nel proprio progetto di una comunicazione inclusiva e rispettosa dei temi della parità di genere.

Monitoraggio periodico e controllo

La presente politica sarà revisionata annualmente sotto la responsabilità dell'Alta Direzione, allo scopo di poter adeguare i principi ivi promossi alla luce delle iniziative e degli avanzamenti promossi dal Comitato Guida all'interno dell'organizzazione.

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.