



AC MILAN

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

N.00/2025 emessa il 06/11/25



AC Milan S.p.A. (di seguito, per brevità, ACM) riconosce l'importanza della diversità e dell'inclusione come valori fondamentali per il proprio successo e la crescita sostenibile.

L'organizzazione si impegna ad assicurare la parità di genere relativa alla presenza, alla valorizzazione e alla crescita professionale di donne e uomini in tutti i ruoli e a tutti i livelli. L'obiettivo è creare un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato, dove ogni persona sia rispettata, valorizzata e possa esprimere al meglio il proprio potenziale, contribuendo allo sviluppo e ai risultati della squadra e dell'azienda. La società si pone come un'istituzione culturale e sociale che intende guidare un cambiamento positivo per un futuro sostenibile.

L'organizzazione si impegna affinché i principi di parità di genere siano integrati negli obiettivi aziendali e che vengano adottati adeguati strumenti per monitorare i progressi, garantendo un cambiamento sostenibile e duraturo. Da tempo ACM ha deciso di formalizzare l'impegno che guida lo sviluppo delle proprie attività, dotandosi di un Codice Etico e di Condotta che miri a promuovere e consolidare una cultura aziendale di integrità, trasparenza e responsabilità, in un'ottica di costante miglioramento.

La presente Politica segue il medesimo tracciato del Codice Etico e di Condotta, nella volontà della Società di perseguire le più avanzate politiche di beneficio per l'ambiente lavorativo e i portatori di interesse.

In tale ambito, ACM si impegna attivamente nello sviluppo di una struttura che sappia valorizzare al massimo i talenti, le competenze, l'esperienza e le diverse sfaccettature culturali presenti in un contesto organizzativo caratterizzato dalla pluralità. L'obiettivo è creare un ambiente in cui le persone si sentano rispettate, apprezzate e abbiano l'opportunità di esprimere appieno il proprio potenziale.

L'approccio di ACM tiene conto delle molteplici esigenze espresse da clienti, dipendenti e comunità di riferimento, nella consapevolezza che la promozione di una cultura inclusiva ed equa, insieme alla valorizzazione delle differenze a tutti i livelli dell'organizzazione, sia di importanza strategica, riconoscendo come il cammino per affermare una cultura basata sull'inclusione sia lungo e complesso.

A tal fine, ACM focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree, come definite dalla prassi UNI/PdR 125:2022:

1. **Cultura e Strategia:** Promozione di una cultura interna che integri i principi di inclusione e parità di genere con la visione e i valori dell'organizzazione.



2. **Governance:** Definizione di presidi organizzativi adeguati e garanzia della presenza del genere meno rappresentato negli organi di indirizzo e controllo.
3. **Processi HR:** Assicurazione che i principali processi di gestione delle risorse umane siano basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
4. **Opportunità di Crescita e Inclusione delle Donne in Azienda:** Garanzia di accesso neutrale ai percorsi di carriera e crescita interna.
5. **Equità Remunerativa per Genere:** Misurazione e riduzione del differenziale retributivo, anche per compensi non monetari come welfare e benefit.
6. **Tutela della Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro:** Supporto alla genitorialità e adozione di procedure che facilitino la conciliazione tra vita privata e professionale.

IMPEGNO E AZIONI SPECIFICHE

ACM si impegna a realizzare la parità di genere attraverso azioni concrete e misurabili, che verranno monitorate tramite Key Performance Indicator (KPI) stabiliti dalla UNI/PdR 125:2022. L'organizzazione si concentrerà sui seguenti aspetti del "ciclo di vita" lavorativa:

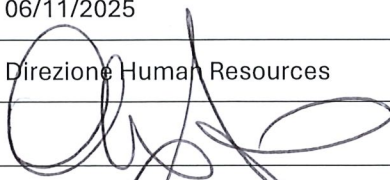
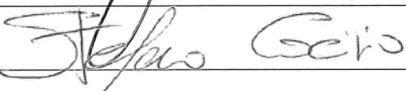
- **Selezione e Assunzione (Recruitment)**
 - Le attività di selezione saranno esercitate in maniera **neutrale rispetto al genere**, basandosi esclusivamente su qualità professionali, competenze, specializzazione ed esperienza.
 - Sarà garantito che la selezione **non preveda domande** relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari.
 - L'organizzazione si impegna a promuovere un **bilanciamento tra donne e uomini** nell'organico e una distribuzione equilibrata dei ruoli dirigenziali e con delega al budget.
 - La retribuzione per la posizione lavorativa sarà determinata in base alle mansioni e responsabilità, **non influenzata dal genere**.
- **Gestione della Carriera**
 - Tutte le occasioni di sviluppo della carriera saranno basate sui soli risultati e sul merito della persona, a prescindere dal genere.
 - Sarà promosso un **bilanciamento di leadership di genere** e i percorsi di carriera saranno accessibili a tutte le persone in maniera trasparente.

- La **formazione** sarà uno strumento fondamentale per lo sviluppo delle competenze e per rimuovere eventuali difficoltà di carriera.
- Le promozioni terranno sempre conto del **bilanciamento di genere**.
- Verranno implementate le policy che favoriscono la diversity e la tutela del benessere psico-fisico del personale.
- **Equità Salariale**
 - ACM promuoverà l'**equità salariale a prescindere dal genere** in fase di assunzione e durante tutta la carriera.
 - La retribuzione, i premi e i benefit saranno riconosciuti in relazione al ruolo e alle responsabilità, basati esclusivamente sulle performance.
 - I criteri di retribuzione, premi e benefit saranno **documentati e accessibili** all'intero staff, e a chiunque sarà riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.
- **Genitorialità e Cura**
 - ACM supporta la maternità e la paternità attraverso programmi di formazione, informazione e reinserimento.
 - I **congedi di maternità e paternità saranno promossi** affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.
 - Saranno implementate iniziative concrete per supportare le attività di **caregiver**.
- **Conciliazione dei Tempi Vita-Lavoro (Work-Life Balance)**
 - Sono fornite al personale misure di work-life balance rivolte a tutti a prescindere dal genere, inclusi part-time, flessibilità degli orari e smart working.
 - Le riunioni di lavoro saranno tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale.
- **Prevenzione Abusi e Molestie**
 - AC Milan ripudia ogni forma di abuso e molestia, esercitando un'attività di **prevenzione e repressione a tolleranza zero**.
 - Saranno identificati i rischi relativi ad abusi e molestie, pianificate azioni di prevenzione e offerta la possibilità di segnalazione anonima, con assoluta tutela per le persone segnalanti.
 - Sarà promosso lo sviluppo di una **comunicazione gentile e neutrale** rispetto al genere.



AC MILAN

CONTROLLO DOCUMENTO

Rev.	00
Data di emissione del documento	06/11/2025
Autore	Direzione Human Resources
Firma autore	
Approvatore	Alta Direzione – Chief Operating Officer
Firma approvatore	
Stato del documento	☒ In uso ☐ Ritirato

La presente politica sarà **revisionata annualmente** e coordinata dal Comitato guida e dal Responsabile della Parità di Genere.