



Policy Diversity & Inclusion

Gruppo Fiera Milano

4 ottobre 2024



FIERA MILANO

SOMMARIO

Premessa	3
1. Principi Generali	3
2. Impegni e azioni	4
3. Gestione, monitoraggio e reporting	6
4. Diffusione e aggiornamento della Policy	6

PREMESSA

Il Gruppo Fiera Milano (“Fiera Milano” o il “Gruppo”), leader nell’organizzazione di fiere ed eventi a livello internazionale, riconosce l’importanza cruciale della diversità e dell’inclusione come pilastri fondamentali per il successo e la crescita sostenibile dell’azienda. L’impegno del Gruppo è volto a creare un ambiente di lavoro che non solo rispetti, ma celebri le differenze di genere, cultura, origine e pensiero.

Per Fiera Milano la diversità di genere, di cultura, di origine è un valore. Grazie al contributo unico di ciascun dipendente è possibile creare un ambiente di lavoro coeso, dinamico e innovativo in grado di affrontare le sfide individuate. Per queste ragioni il Gruppo ha intrapreso un percorso per valorizzare la diversità e sostenere l’inclusione partendo da un impegno concreto, la definizione della Policy Diversity & Inclusion. La Policy Diversity & Inclusion (“Policy” o “D&I Policy”) del Gruppo ha l’obiettivo di definire gli indirizzi, le linee guida e gli impegni in merito alle tematiche di Diversità e Inclusione che si fondano sulla comprensione, il rispetto e la valorizzazione delle differenze di ciascuna persona all’interno del Gruppo. In particolare, Fiera Milano realizza tutte le azioni necessarie a scongiurare episodi di discriminazione in relazione alle seguenti caratteristiche della persona:

- età;
- genere;
- orientamento sessuale;
- diversa abilità;
- provenienza geografica, etnia, nazionalità;
- convinzioni religiose e politiche;
- altre caratteristiche individuali.

1. PRINCIPI GENERALI

Il documento è redatto in linea con il Codice Etico di Gruppo che riconosce l’importanza di un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o molestia. Nel definire le linee guida e gli ambiti di intervento in tema di Diversity & Inclusion, il Gruppo Fiera Milano si ispira ai principali riferimenti e standard internazionali tra cui:

- Costituzione Italiana, che riconosce e protegge i diritti fondamentali dei cittadini, tra cui il principio di uguaglianza (Articolo 3) che vieta la discriminazione basata su sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, ecc.
- Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, sottoscritti dal Gruppo nel 2023;



- La Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali;
- Le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) delle Nazioni Unite, con un'attenzione particolare ai seguenti SDGs:
 - 4: "Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti";
 - 5: "Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze";
 - 10: "Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni.

2. IMPEGNI E AZIONI

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete e pervasive in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

Il Gruppo Fiera Milano ritiene che siano proprio le diversità con cui ci si confronta ogni giorno a rappresentare un momento di arricchimento ed un patrimonio da difendere e valorizzare. L'approccio adottato per affrontare tali diversità e gestire l'inclusione si focalizza sui seguenti ambiti di intervento:

- Non discriminazione e promozione della diversità;
- Pari opportunità ed equilibrio di genere;
- Ambiente di lavoro inclusivo e work-life balance;
- Diffusione della cultura della diversità in azienda e ascolto;

2.1 NON DISCRIMINAZIONE E PROMOZIONE DELLA DIVERSITÀ

Non sono ammissibili, all'interno del Gruppo, forme di discriminazioni basate sulla razza, colore, sesso, età, religione, condizione fisica, stato civile, orientamenti sessuali, cittadinanza, origine etnica o qualunque altra discriminazione contraria alla legge. Nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non deve darsi luogo a molestie, quali la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio od ostile. Non sarà posta in essere né sarà tollerata, all'interno del Gruppo, alcuna forma di ritorsione nei confronti dei dipendenti e stakeholder che abbiano lamentato episodi di discriminazione o di molestia, né nei confronti dei dipendenti e stakeholder che



abbiano fornito notizie in merito. La promozione della diversità si applica anche nella composizione degli organi sociali.

2.2 PARI OPPORTUNITA' ED EQUILIBRIO DI GENERE

Le pari opportunità sono garantite in tutti i processi afferenti alla gestione del personale.

Fiera Milano crea un ambiente stimolante in cui ciascuna persona sia libera di esercitare il proprio diritto allo sviluppo professionale e possa giovare di piani di formazione di sviluppo e manageriali che vengono offerti in base al criterio della parità di accesso e delle opportunità di sviluppo con l'obiettivo di favorire la proattività delle persone nel costruire il proprio percorso professionale. Il Gruppo si impegna ad applicare specifiche politiche e metriche di valutazione delle performance al fine di garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone all'assegnazione dei ruoli, allo sviluppo di percorsi di carriera, ai parametri retributivi con l'obiettivo di favorire un graduale allineamento retributivo tra i generi. Inoltre, il Gruppo favorisce la mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

In aggiunta, la rappresentanza equa dei generi è una condizione da perseguire/garantire, in generale e per quanto possibile, anche tra i relatori, nei casi di tavole rotonde, eventi, convegni, anche a carattere scientifico e/o tra i partecipanti per i corsi di formazione e valorizzazione, inclusi i corsi sulla leadership.

2.3 AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO E WORK LIFE BALANCE

Fiera Milano ritiene che un equilibrio adeguato e proporzionale dei diversi aspetti della vita delle persone abbia un impatto positivo sul luogo di lavoro, sull'impegno, sulla produttività e sul senso di appartenenza all'azienda, oltre a migliorare la qualità della vita ed il benessere dei dipendenti. Per questo motivo Fiera Milano si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo in cui tutti i dipendenti abbiano l'opportunità di partecipare ai processi aziendali senza barriere, promuovendo l'equilibrio vita-lavoro come fattore chiave per supportare le esigenze di integrazione tra vita privata e professionale per la piena espressione del potenziale di ogni individuo. In particolare, Fiera Milano fornisce sostegno alle famiglie, assicurando una maggiore flessibilità sia per i genitori che per i caregiver, in tutte le fasi di vita familiare.

2.4 DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA DIVERSITA' IN AZIENDA, FORMAZIONE E ASCOLTO

Il Gruppo ha intrapreso un percorso volto ad incoraggiare una cultura che, fin dal processo di selezione, valorizzi le diversità delle nostre persone, ciascuna con la propria esperienza e forza culturale, a prescindere dal genere, dalla generazione di appartenenza e dalle ulteriori dimensioni in cui si declina la diversità.

Fiera Milano intende rafforzare la consapevolezza e la sensibilità dei dipendenti sui temi di diversità e inclusione, attraverso campagne di comunicazione e di approfondimento, utilizzando anche survey specifiche per recepire gli input delle sue persone impegnandosi a definire le strategie operative più adeguate a perseguire tali finalità. Il Gruppo ritiene fondamentale investire in iniziative di formazione a supporto della diffusione della cultura aziendale inclusiva della diversità con l'obiettivo di diffondere valori etici tramite



programmi di mentoring. Si impegna, inoltre, ad adottare un linguaggio rispettoso e inclusivo, a tutti i livelli, che tenga conto del contesto, della percezione soggettiva di tutte le persone e delle possibili variabili della sfera identitaria, e personale.

In linea con quanto previsto nel caso di violazioni ai principi e alle disposizioni del Codice Etico e conformemente alla “Procedura di gestione delle segnalazioni – Whistleblowing” il Gruppo Fiera Milano mette a disposizione dei dipendenti e di tutti stakeholder alcuni strumenti di segnalazione tradizionali e digitali, a cui si può ricorrere anche nel caso di presunte violazione di norme, principi e impegni sui diritti della persona e della sua dimensione di relazione con gli altri.

3. GESTIONE, MONITORAGGIO E REPORTING

Tutte le attività del Gruppo devono essere realizzate nel rispetto della legge, dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico del Gruppo, dei principi di controllo previsti dai vigenti Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo che le Società del Gruppo hanno adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e delle ulteriori procedure/strumenti normativi aziendali.

In conformità con tali principi, il Gruppo ha costituito un **Comitato Diversity & Inclusion** al fine di implementare e applicare quanto definito in questa Policy. Il Comitato ha il compito di gestire, monitorare gli Indicatori (KPI) ed effettuare la raccolta documentale dei risultati raggiunti, da sottoporre periodicamente alla Direzione per la loro verifica, in particolare ai fini del raggiungimento degli Obiettivi prefissati e della prevenzione delle situazioni non conformi e/o pregiudizievoli per un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso di ogni Diversità.

Il Comitato è composto da membri identificati in base a peculiarità, responsabilità e competenze. Inoltre ogni Amministratore Delegato di ciascuna delle Società del Gruppo è coinvolto come invitato permanente, e il Comitato può invitare altri referenti delle Società del Gruppo, qualora ritenuto funzionale al miglior perseguimento delle prerogative del Comitato stesso.

Il Gruppo si impegna inoltre a comunicare in modo trasparente ai propri stakeholder le strategie e i risultati raggiunti con riferimento agli ambiti trattati nella presente Policy all'interno dei documenti pubblicati sul sito intranet aziendale e su ogni altro strumento di comunicazione ritenuto adeguato e funzionale all'uso.

4. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DELLA POLICY

Questa politica è comunicata a tutto il personale dipendente, anche mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità, ed è resa disponibile sul sito internet aziendale di Fiera Milano, a disposizione di tutti gli stakeholder. La presente politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno.