



POLITICA SULLA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE MFE-MEDIAFOREUROPE N.V.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
di MFE-MEDIAFOREUROPE N.V.
in data 14 febbraio 2024



POLITICA SULLA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE MFE-MEDIAFOREUROPE N.V.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
di MFE-MEDIAFOREUROPE N.V.
in data 14 febbraio 2024

SOMMARIO

Art. 1	INTRODUZIONE	4
Art. 2	DEFINIZIONI E INTERPRETAZIONE	4
Art. 3	ASPETTI DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE	5
Art. 4	OBIETTIVI	6
Art. 5	MODIFICHE E DEROGHE	7
Art. 6	LEGGE APPLICABILE E FORO COMPETENTE	8

INTRODUZIONE

Articolo 1

1.1. Il presente documento illustra la politica aziendale in materia di diversità e inclusione.

1.2. Questa politica definisce obiettivi concreti, adeguati e ambiziosi per raggiungere il giusto equilibrio nella diversità di genere e in altri aspetti rilevanti di diversità e inclusione nella composizione del Consiglio di Amministrazione e dei Sub-top.

DEFINIZIONI E INTERPRETAZIONE

Articolo 2

2.1. In questa politica si applicano le seguenti definizioni:

Consiglio di Amministrazione Società	Il Consiglio di Amministrazione della Società MFE-MEDIAFOREUROPE N.V.
Gruppo aziendale	La Società e le sue Controllate collettivamente o, ove il contesto lo richieda, ciascuna di esse singolarmente
Amministratore	Un membro del Consiglio di Amministrazione
Dipendente	Un dipendente del Gruppo aziendale
Amministratore esecutivo	Un Amministratore esecutivo
Amministratore non esecutivo	Un Amministratore non esecutivo
Manager	Un Amministratore, un amministratore (delegato) o un Amministratore Non Esecutivo della Società e di qualsiasi Controllata, o qualsiasi altro dirigente del Gruppo aziendale che non sia un Dipendente
Sub-top	I manager della Società appartenenti a tutte le categorie dirigenziali
Controllata	Una Controllata della Società ai sensi della Sezione 2:24a del Codice Civile dei Paesi Bassi

2.2. I termini definiti al singolare hanno significato equivalente al plurale.

ASPETTI DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Articolo 3

3.1. La Società sostiene, valorizza, promuove, coltiva e preserva una cultura della diversità e dell'inclusione. A questo proposito, la diversità riguarda le varie caratteristiche che rendono unici gli individui, come l'età, il genere (identità), la razza, l'etnia, il colore della pelle, l'orientamento sessuale, le abilità fisiche, le credenze religiose, le opinioni politiche, l'estrazione nazionale o l'origine sociale, il contesto socio-economico, le esperienze, le qualifiche, le conoscenze e le abilità, e altre forme di discriminazione coperte dalla normativa dell'Unione europea e dalle leggi nazionali.

3.2. Le iniziative, i propositi e gli obiettivi della Società in materia di diversità e inclusione si applicano, senza limitazioni, alle pratiche e alle politiche di reclutamento, selezione e fidelizzazione, retribuzione e prestazioni, crescita professionale e formazione, programmi sociali e ricreativi. La Società s'impegna a sviluppare costantemente un ambiente di lavoro sicuro nell'intero Gruppo aziendale, libero da molestie e discriminazioni nei confronti di qualsiasi individuo sulla base delle sue caratteristiche peculiari. La Società promuove e applica:

- (i) pari opportunità per i Dipendenti, i Manager e i candidati all'assunzione da parte del Gruppo aziendale;
- (ii) comunicazione e cooperazione rispettose tra Dipendenti e Manager;
- (iii) lavoro di squadra e partecipazione tra Dipendenti e Manager;
- (iv) contributo alle comunità in cui il Gruppo aziendale opera, al fine di promuovere maggiore comprensione e rispetto per la diversità e l'inclusione; e
- (v) impegno a trattare i Dipendenti, i Manager e ogni altro soggetto con dignità, rispetto e comprensione.

3.3. Il Gruppo aziendale offrirà sessioni di formazione e istruzione sulla diversità e l'inclusione a tutti i Dipendenti e i Manager, e la Società auspica una partecipazione regolare da parte di tutti i Dipendenti e i Manager.

3.4. I Dipendenti e i Manager che ritengono di aver subito discriminazioni o molestie sono invitati a denunciarlo al loro supervisore o all'ufficio risorse umane della Società, o in base a quanto previsto dalla politica aziendale sugli informatori.

OBIETTIVI

Articolo 4

4.1 Gli obiettivi di diversità e inclusione della Società sono:

- (i) se ci sono più di due Amministratori esecutivi, raggiungere una percentuale di rappresentanza tra Amministratori esecutivi di almeno il 33,33% di uomini e il 33,33% di donne entro la data di rinnovo del Consiglio di Amministrazione, nel 2027;
- (ii) mantenere, in linea con l'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione in carica, almeno il 50% degli Amministratori non esecutivi di sesso femminile;
- (iii) raggiungere una rappresentanza all'interno dei Sub-top di almeno il 33% di uomini e almeno il 33% di donne entro il 2027;
- (iv) sensibilizzare i Dipendenti e i Manager sull'importanza della diversità e dell'inclusione, nonché sui benefici che questi aspetti apportano all'organizzazione del Gruppo aziendale e alla sua forza lavoro;
- (v) accertarsi che tutti i Dipendenti e i Manager completino la formazione obbligatoria sulla diversità e l'inclusione entro il primo anno di impiego o di servizio presso il Gruppo aziendale;
- (vi) creare una cultura inclusiva in cui tutti i Dipendenti e i Manager si sentano apprezzati, rispettati e autorizzati a contribuire con le loro opinioni e idee uniche;
- (vii) garantire che il luogo di lavoro del Gruppo aziendale sia accessibile e che venga offerta una sistemazione opportuna a Dipendenti e Manager con disabilità, per consentire la loro totale partecipazione.

4.2 Per conseguire gli obiettivi sopra elencati, la Società procederà nel modo seguente.

- (i) La Società organizzerà regolarmente workshop, corsi di formazione e sessioni di sensibilizzazione. Le sessioni faranno parte dei corsi di formazione generale annuali e del regolare processo di onboarding per nuovi Dipendenti e Manager. Queste iniziative contribuiranno a mettere in evidenza i vantaggi della diversità.

- (ii) La Società costituirà team per la diversità e l'inclusione composti da Dipendenti e Manager di diversa provenienza. Questi team potranno individuare eventuali ostacoli all'inclusione, proporre soluzioni e contribuire a mettere in evidenza il valore della diversità e dell'inclusione.
- (iii) La Società eseguirà verifiche periodiche dell'accessibilità per identificare e gestire eventuali criticità nell'accessibilità del luogo di lavoro. La Società stabilirà protocolli specifici per la richiesta e l'offerta di sistemazioni adeguate e sessioni di formazione per i Sub-top e le risorse umane sulle procedure di sistemazione dei disabili.
- (iv) La Società individuerà Dipendenti e Manager ad alto potenziale appartenenti a gruppi sottorappresentati e offrirà opportunità di mentorship, formazione e sviluppo delle capacità di leadership. Per la copertura di posizioni vacanti, la Società prenderà in considerazione i gruppi sottorappresentati.
- (v) La Società condurrà regolarmente un'analisi del divario retributivo di genere. La Società creerà piani d'azione per ridurre eventuali divari retributivi di genere emersi nel corso di queste analisi.
- (vi) La Società esaminerà periodicamente le sue politiche sulle risorse umane per garantire la parità di trattamento a tutti i Dipendenti e Manager. Questo include l'analisi delle pratiche di assunzione, della valutazione delle prestazioni e delle promozioni. Su tali basi, la Società metterà in atto cambiamenti e miglioramenti per promuovere l'equità e le pari opportunità per tutti i Dipendenti e i Manager.

MODIFICHE E DEROGHE

Articolo 5

5.1 La Società rivedrà e aggiornerà regolarmente questa politica, se necessario, per garantire che rifletta costantemente il suo impegno in materia di diversità e inclusione.

5.2 Previa delibera, il Consiglio di Amministrazione potrà modificare o integrare questa politica e concedere eventuali deroghe temporanee, nel rispetto delle leggi applicabili e dei requisiti di borsa.

LEGGE APPLICABILE E FORO COMPETENTE

Articolo 6

Questa politica sarà disciplinata e interpretata in conformità alle leggi dei Paesi Bassi. Ogni eventuale controversia riguardante questa politica sarà sottoposta alla giurisdizione esclusiva del tribunale competente di Amsterdam, Paesi Bassi.