

1.9.3 Informazioni sociali

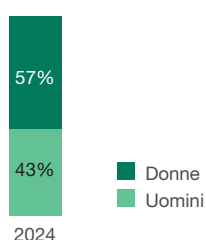
1.9.3.1	Highlights 2024.....	185
1.9.3.2	Tendenze chiave che stanno ridefinendo il settore fieristico.....	186
1.9.3.3	Composizione del personale	187
1.9.3.4	Forza lavoro propria	190
	Parità di trattamento e di opportunità per tutti - diversity & inclusion.....	193
	Reatech & Expo Brasil Paralímpico: un impegno concreto per l'inclusione e l'accessibilità.....	199
	Politiche di remunerazione e incentivazione	202
	Piano di interventi per le risorse umane	206
	Selezione, attrazione e retention dei talenti	208
	Stage & employer branding in Fiera Milano	208
	Formazione e sviluppo delle competenze.....	210
	La valutazione delle competenze	216
	Engagement e benessere dei dipendenti.....	217
	Il confronto sindacale e il dialogo sociale	222
	Salute e sicurezza	224
	Riservatezza	229
1.9.3.5	Lavoratori nella catena del valore.....	233
	Condizioni di lavoro.....	233
	Salute e sicurezza	237
	Riservatezza	240
1.9.3.6	Contributo allo sviluppo delle comunità.....	242
	Le principali iniziative di solidarietà sociale di Fiera Milano	243
	Trasparenza Fiscale	245
1.9.3.7	Consumatori e utilizzatori finali.....	248
	Salute e sicurezza nei quartieri fieristici	249
	Accesso a prodotti e servizi	253

1.9.3.1 Highlights 2024

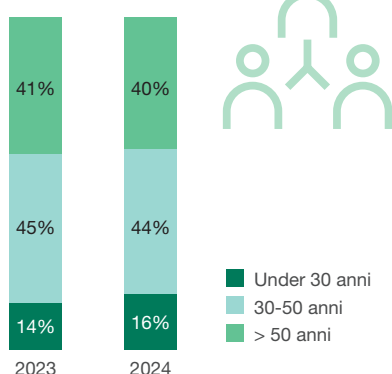
DIPENDENTI DI FIERA MILANO

DIPENDENTI

672 **+5%**
vs 2023



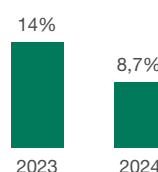
ETÀ



ATTRACTION

93 di cui **52%** **66%**
nuovi under 30 donne
assunti

RETENTION turnover in uscita



GENDER DIVERSITY

DONNE DIRIGENTI E QUADRO

49% nel 2024

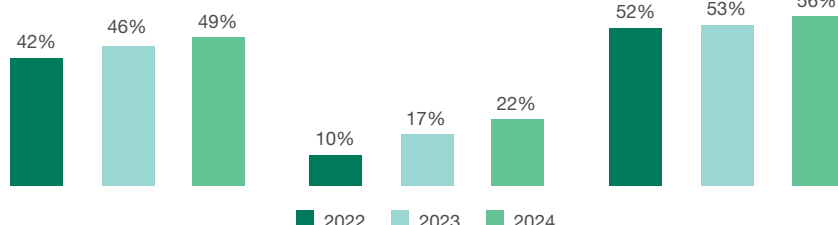
di cui

22% nel 2024

56% nel 2024

donne dirigenti

donne quadro



TARGET

Aumento dell'incidenza
del genere femminile
nelle posizioni
manageriali

RAGGIUNTO

dal **46%** al **49%**
nel 2023 nel 2027

FORMAZIONE

ORE DI FORMAZIONE

18.109 **+158%**
vs 2023

TARGET

+50% **RAGGIUNTO**

Aumento delle ore di
formazione al 2027 (vs 2023)

REMUNERAZIONE

PAD FUTURO

Il nuovo piano di azionariato diffuso

20% peso Target
ESG PIANO DI INCENTIVAZIONE
DI LUNGO TERMINE (LTI)

15-20% peso Target
ESG PIANO DI INCENTIVAZIONE
DI BREVE TERMINE (MBO)

SALUTE E SICUREZZA

ASSICURAZIONE SANITARIA FULL COVERAGE

al **100%**
dei dipendenti
(Italia)

1.9.3.2 Tendenze chiave che stanno ridefinendo il settore fieristico

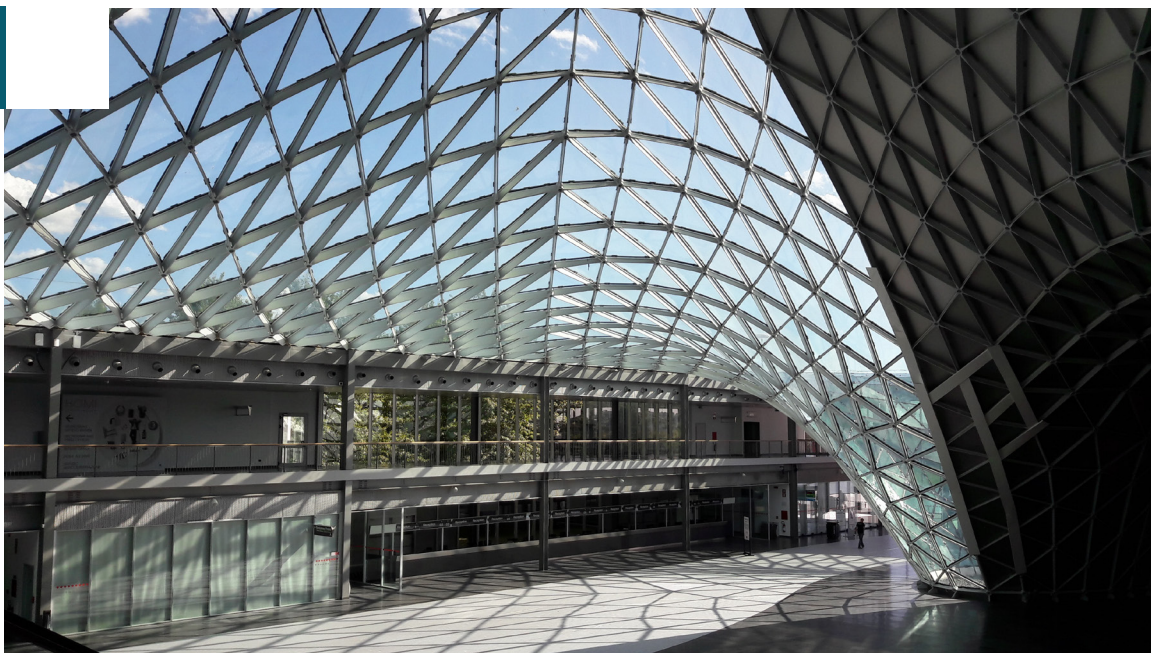
Nel **dinamico** e **competitivo** mercato del **lavoro** del **settore fieristico** e **congressuale**, emergono con sempre maggiore rilevanza tre fattori chiave per garantire una **crescita sostenibile** e preservare un **vantaggio competitivo**: la capacità di **attrarre nuovi talenti**, l'adozione di strategie efficaci di **retention** e la promozione della **diversity & inclusion** come leva strategica per l'**innovazione organizzativa**.

In questo contesto, **Fiera Milano** si distingue per l'implementazione di **iniziative mirate** e risultati **tangibili**. Nel corso del **2024**, l'azienda ha accolto **93 nuove risorse**, con una percentuale di **giovani under 30** pari al **52%**, in linea con l'anno precedente, a dimostrazione della costante attenzione verso le nuove generazioni di **professionisti**.

Un segnale particolarmente positivo emerge sul fronte della **parità di genere**: la percentuale di **donne assunte** ha registrato un incremento significativo, passando dal **62%** del **2023** al **66%** nel **2024**, evidenziando l'impegno concreto del **Gruppo** nel promuovere una maggiore **inclusione femminile** all'interno dell'**organizzazione**.

Parallelamente, l'efficacia delle politiche di **retention** adottate da **Fiera Milano** ha portato a una significativa riduzione del **turnover in uscita**, che è passato dal **14%** nel **2023** al **9%** nel **2024**. Questo risultato è il frutto di un **approccio strategico** orientato al **benessere** e allo sviluppo delle **competenze** dei **dipendenti**, attraverso **iniziative mirate** a migliorare l'**engagement**, le opportunità di **crescita professionale** e la valorizzazione del **capitale umano**.

In aggiunta, **Fiera Milano** adotta un **approccio olistico** alla **diversity & inclusion**, riconoscendo che **ambienti di lavoro inclusivi** e **diversificati** non solo migliorano il **benessere dei dipendenti**, ma anche la capacità dell'azienda di rispondere alle esigenze di un **mercato** sempre più **globale** e **complesso**. Attraverso **politiche mirate**, il **Gruppo** continua a investire nello sviluppo di un ambiente di **lavoro equo e inclusivo**, in linea con le **migliori pratiche internazionali**, contribuendo a ridefinire gli **standard** del **settore fieristico**.



1.9.3.3 Composizione del personale

Al 31 dicembre 2024, il numero dei dipendenti del Gruppo è pari a 672, di cui 57% rappresentato dal genere femminile. Le nuove risorse entrate a far parte dell'azienda sono state 93, di cui il 52% under 30, e il 66% di sesso femminile. L'Italia rappresenta il Paese dove si concentra la maggior parte del personale (94%), a conferma del forte radicamento territoriale. Il 96% dei contratti è a tempo indeterminato (644), un dato che rispecchia l'impegno del Gruppo a garantire piena occupazione e prospettive di lungo termine.

Segnaliamo, infine, che la **differenza di perimetro** tra i dati relativi al numero dei **dipendenti tra la Rendicontazione di sostenibilità 2024 e la Relazione Finanziaria 2024** risiede nel fatto che, nella Rendicontazione di sostenibilità, come richiesto dagli ESRS, sono inclusi i dati delle società controllate consolidate integralmente (per dettagli si veda il Capitolo Criteri per la redazione), mentre nella Relazione Finanziaria il perimetro è più ampio e include anche i dati delle società non consolidate integralmente, ossia *joint venture* (JV) e collegate, proporzionalmente alla quota di partecipazione.

Composizione del personale: informazioni di dettaglio ¹

ESRS S1-6 50 A. B. I. II.

INFORMAZIONI SUL NUMERO DI DIPENDENTI IN BASE AL GENERE

2024	
GENERE	NUMERO DI DIPENDENTI (IN NUMERO DI PERSONE)
Uomini	289
Donne	383
Totale dipendenti	672

NUMERO DI DIPENDENTI ITALIA/ESTERO

2024	
PAESE	NUMERO DI DIPENDENTI (IN NUMERO DI PERSONE)
Italia	635
Estero	37

¹ La suddivisione dei dipendenti per genere non comprende le categorie "Altro" e "Non comunicato", come previsto dagli ESRS, poiché l'impresa non è tenuta per la normativa vigente a mappare tali fattispecie.

INFORMAZIONI SUI DIPENDENTI IN BASE AL TIPO DI CONTRATTO, SUDDIVISI PER GENERE (IN NUMERO DI PERSONE O ETP)²

	2024		
	DONNE	UOMINI	TOTALE DIPENDENTI
Numero di dipendenti (in numero di persone/ETP)	383	289	672
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (in numero di persone/ETP)	360	284	644
Numero di dipendenti a tempo determinato (in numero di persone/ETP)	23	5	28
Numero di dipendenti a orario variabile (in numero di persone/ETP)	0	0	0
Numero di dipendenti a tempo pieno (in numero di persone/ETP)	336	287	623
Numero di dipendenti a tempo parziale (in numero di persone/ETP)	47	2	49

INFORMAZIONI SUI DIPENDENTI IN BASE AL TIPO DI CONTRATTO, SUDDIVISI PER PAESE (IN NUMERO DI PERSONE O ETP)

	2024		
	ITALIA	ESTERO	TOTALE
Numero di dipendenti (in numero di persone/ETP)	635	37	672
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (in numero di persone/ETP)	610	34	644
Numero di dipendenti a tempo determinato (in numero di persone/ETP)	25	3	28
Numero di dipendenti a orario variabile (in numero di persone/ETP)	0	0	0
Numero di dipendenti a tempo pieno (in numero di persone/ETP)	587	37	624
Numero di dipendenti a tempo parziale (in numero di persone/ETP)	48	0	48

ESRS S1-7 50 c.

DIPENDENTI CHE HANNO LASCIATO L'AZIENDA

	UNITÀ DI MISURA	2024		
		ITALIA	ESTERO	CONSOLIDATO
Numero di dipendenti che hanno lasciato l'azienda	n	51	8	59
Tasso di avvicendamento dei dipendenti	%	8,03%	21,62%	8,78%

ESRS S1-7 55 a.

NUMERO DI LAVORATORI NON DIPENDENTI NELLA FORZA LAVORO PROPRIA DELL'IMPRESA

LAVORATORI AUTONOMI	UNITÀ DI MISURA	2024
Italia	n	7
Estero	n	5
Consolidato	n	12

² Equivalenti a Tempo Pieno

DIPENDENTI PER FASCIA DI ETÀ

	2024											
	< 30 ANNI			30-50 ANNI			>50 ANNI			TOTALE		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	0	0	0	10	1	11	10	4	14	20	5	25
Quadri	0	0	0	15	22	37	30	35	65	45	57	102
Dipendenti	40	60	100	94	132	226	73	109	182	207	301	508
Operai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Italia	40	60	100	119	155	274	113	148	261	272	363	635
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	1	2
Quadri	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dipendenti	3	5	8	11	9	20	2	5	7	16	19	35
Operai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Estero	3	5	8	11	9	20	3	6	9	17	20	37
Dirigenti	0	0	0	10	1	11	11	5	16	21	6	27
Quadri	0	0	0	15	22	37	30	35	65	45	57	102
Dipendenti	43	65	108	105	141	246	75	114	189	223	320	543
Operai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Consolidato	43	65	108	130	164	294	116	154	270	289	383	672

	2024											
	< 30 ANNI			30-50 ANNI			>50 ANNI			TOTALE		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	0%	0%	0%	91%	9%	4%	71%	29%	5%	80%	20%	4%
Quadri	0%	0%	0%	41%	59%	14%	46%	54%	25%	44%	56%	16%
Dipendenti	40%	60%	100%	42%	58%	82%	40%	60%	70%	41%	59%	80%
Operai	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale Italia	40%	60%	100%	43%	57%	100%	43%	57%	100%	43%	57%	100%
Dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	50%	22%	50%	50%	5%
Quadri	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Dipendenti	38%	63%	100%	55%	45%	100%	29%	71%	78%	46%	54%	95%
Operai	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale Estero	38%	63%	100%	55%	45%	100%	33%	67%	100%	46%	54%	100%
Dirigenti	0%	0%	0%	91%	9%	4%	69%	31%	6%	78%	22%	4%
Quadri	0%	0%	0%	41%	59%	13%	46%	54%	24%	44%	56%	15%
Dipendenti	40%	60%	100%	43%	57%	84%	40%	60%	70%	41%	59%	81%
Operai	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale Consolidato	40%	60%	100%	44%	56%	100%	43%	57%	100%	43%	57%	100%

1.9.3.4 Forza lavoro propria

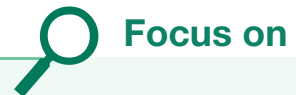
Politiche relative alla forza lavoro propria



Fiera Milano adotta un approccio strutturato e strategico alla gestione della propria forza lavoro, implementando politiche dedicate a garantire un ambiente di lavoro sicuro, equo e inclusivo. Queste politiche, applicabili a tutto il personale, sono concepite per identificare e gestire in modo proattivo gli impatti, i rischi e le opportunità legati al capitale umano, contribuendo al benessere dei dipendenti e favorendo la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

Il **Codice Etico** del Gruppo Fiera Milano, le cui norme si applicano a tutti i dipendenti del Gruppo e a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi delle società del Gruppo, definisce i principi e i valori fondamentali che guidano il comportamento e le decisioni della società, promuovendo un ambiente di lavoro basato su integrità, trasparenza, rispetto delle leggi e responsabilità sociale, al fine di garantire il corretto svolgimento delle attività aziendali e il rispetto degli stakeholder. In particolare, il Codice Etico definisce i principi relativi alle pari opportunità e alla tutela delle condizioni di lavoro, specificando che l'azienda non si avvale di prestazioni di lavoro di individui minori di età e comunque rifiuta forme di collaborazione lavorativa con minorenni in contrasto con la legge.

ESRS 2 MDR-P 65 a. b. ESRS S1-1 23 La **Politica di sostenibilità** di Fiera Milano, approvata dall'Amministratore Delegato del Gruppo Fiera Milano e ratificata dagli Amministratori Delegati di ciascuna società del Gruppo, include impegni chiari per la prevenzione di incidenti, infortuni e malattie professionali. **ESRS 2 MDR-P 65 d.** L'azienda opera in conformità al Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro ISO 45001:2018, garantendo il rispetto delle normative nazionali ed europee. L'attenzione alla sicurezza si traduce in un programma continuo di formazione e sensibilizzazione del personale sui rischi legati alla salute e sicurezza, nonché in una stretta collaborazione con le Autorità competenti per garantire standard elevati di protezione. **ESRS 2 MDR-P 65 b.** Questo approccio mira a migliorare continuamente le condizioni di sicurezza per tutti i dipendenti e collaboratori. Per maggiori approfondimenti si veda il Capitolo Sistema normativo, pag. 121.



La Policy Diversity & Inclusion di Fiera Milano

ESRS 2 MDR-P 65 a. b. ESRS S1-1 24a Per dare maggior concretezza all'impegno di Fiera Milano sui temi di diversity & inclusion, il Gruppo si è dotato di una **Policy Diversity & Inclusion** che definisce gli indirizzi, le linee guida e gli impegni in merito alla gestione delle tematiche di diversità e inclusione in azienda, declinati nelle procedure aziendali. La Policy agisce sulle seguenti aree 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 attivo.

ESRS S1-1 24 b. c. Fiera Milano, come definito nella Policy, assicura che tutte le sue persone siano trattate con equità indipendentemente da qualsiasi differenza di genere, religione, nazionalità, opinione politica, orientamento sessuale, status sociale, abilità fisiche, condizioni mediche, condizioni familiari ed età e ogni altro aspetto non rilevante.

Attraverso la diffusione della cultura della diversità e di iniziative dedicate, **l'azienda promuove la consapevolezza e il rispetto reciproco** in tutte le sue attività.

La Policy Diversity & Inclusion promuove infine un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e libero da comportamenti discriminatori o lesivi della dignità personale, incluse le molestie.

ESRS 2 MDR-P 65 a. Fiera Milano considera la protezione dei dati personali un aspetto fondamentale della sua operatività, adottando un approccio trasversale che coinvolge ogni ambito aziendale. **ESRS 2 – MDR-P 65 d.** La conformità alle normative, in particolare al General Data Protection Regulation (GDPR) e al Codice in materia di protezione dei dati personali (Codice Privacy), è garantita attraverso un modello organizzativo formalizzato nella **Politica in materia di protezione dei dati personali**. Tale modello, basato sul principio di accountability, assegna chiaramente compiti, ruoli e responsabilità per garantire un trattamento sicuro e conforme dei dati personali.

ESRS 2 MDR-P 65 a. L'azienda si impegna non solo a **garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati, ma anche a rispettare i diritti degli interessati, assicurando che possano esercitare i propri diritti di accesso, rettifica, cancellazione e portabilità dei dati**. Questo impegno si estende anche ai fornitori e partner esterni, i quali sono tenuti a conformarsi agli standard di protezione richiesti attraverso specifici accordi contrattuali.

Grazie a questa struttura integrata, Fiera Milano assicura che il trattamento dei dati personali avvenga nel pieno rispetto delle normative e dei più elevati standard di sicurezza, rafforzando la fiducia dei propri stakeholder.

ESRS S1-1 20 a. Come delineato nella Politica di sostenibilità di Fiera Milano, **l'azienda si impegna a promuovere e tutelare i diritti umani** attraverso azioni concrete e principi guida che ispirano le sue attività, garantendo il rispetto dei più elevati standard etici e normativi. Fiera Milano promuove e tutela i diritti umani garantendo condizioni di lavoro dignitose e strumenti per la segnalazione anonima di eventuali violazioni. L'azienda si impegna a implementare le procedure necessarie affinché tutte le prestazioni e le attività correlate avvengano nel pieno rispetto dei requisiti applicabili, inclusi quelli cogenti, contrattuali e legati agli schemi di certificazione in essere. Questo approccio assicura il rispetto dei più elevati standard di qualità e trasparenza, con particolare attenzione ai diritti umani, compresi i diritti del lavoro, dei lavoratori propri.

Fiera Milano estende i propri impegni in materia di diritti umani anche ai lavoratori della catena del valore, adottando processi per il monitoraggio del rispetto degli standard internazionali. L'azienda aderisce ai principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e fonda i propri rapporti con gli stakeholder sul rispetto e la fiducia reciproca. Tali principi sono sanciti dal Codice Etico, che rappresenta il riferimento per tutte le attività aziendali.

ESRS S1-1 20 c. Nell'ambito delle proprie sfere di influenza, Fiera Milano promuove attivamente il rispetto dei diritti umani e si adopera per garantire che eventuali impatti negativi vengano prevenuti o affrontati, in linea con gli standard internazionali. Grazie a questo impegno, l'azienda rafforza la fiducia dei propri stakeholder e consolida la propria posizione come operatore responsabile e sostenibile.

Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

Fiera Milano promuove un **dialogo aperto e dinamico con i propri stakeholder**, compresa la forza lavoro propria, basandosi sui principi di inclusività, materialità, rispondenza e impatto dello **standard AA1000**.

ESRS S1-1 27 b. Questo approccio si traduce in attività di ascolto attivo e coinvolgimento diretto, progettate per costruire relazioni solide e durature e per orientare le decisioni aziendali verso una gestione sostenibile e inclusiva.

ESRS S1-1 27 a. Attraverso l'**engagement quotidiano con i dipendenti e settimanale con i rappresentanti dei lavoratori**, Fiera Milano mira a comprendere le prospettive della forza lavoro propria e a integrare tali input nei processi decisionali. Questo dialogo è essenziale per garantire che le strategie aziendali rispondano ai bisogni effettivi e potenziali della forza lavoro, favorendo al contempo un allineamento strategico con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite.

Per ulteriori dettagli, si rimanda al paragrafo ESRS2 – SBM-2 45 a.iv.v.

Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni

ESRS S1-3 32 a. b. Fiera Milano basa i rapporti con gli stakeholder su rispetto e fiducia reciproca, promuovendo i Diritti Umani secondo il Codice Etico. Il Gruppo assicura condizioni di lavoro dignitose e vieta atti discriminatori o violenti. Le eventuali violazioni sono gestite tramite un **sistema di whistleblowing anonimo e riservato**, monitorato dal Comitato Segnalazioni. Nel 2024 non sono stati rilevati casi di violazioni dei Diritti Umani.

ESRS S1-3 32 c. Fiera Milano SpA e le società controllate hanno istituito un **Comitato Segnalazioni** composto da Security, Internal Audit, Legal e Compliance, incaricato di verificare segnalazioni di condotte illecite, collaborando con l'Organismo di Vigilanza per illeciti ex D.Lgs. 231/2001.

ESRS S1-3 32 d. Fiera Milano garantisce la disponibilità di diversi canali adibiti alla trasmissione delle segnalazioni, accessibili a tutta la forza lavoro. Uno di questi è il **Canale HR & Organization**, attraverso cui le segnalazioni possono essere indirizzate direttamente alla Direzione Human Resources & Organization tramite posta ordinaria, contatto telefonico, o direttamente attraverso il Direttore Human Resources & Organization o la struttura HR Business Partner.

L'azienda adotta un approccio multicanale per facilitare l'accesso e promuovere un utilizzo responsabile, fornendo supporto sia tecnologico che logistico. I canali disponibili includono:

- **Piattaforma informatica:** accessibile per inviare segnalazioni in modo sicuro e riservato.
- **Posta ordinaria:** possibilità di inviare segnalazioni tramite posta.
- **In presenza:** disponibilità di incontri diretti con il Comitato Segnalazioni, organizzati tramite il Direttore Security.
- **In forma orale:** tramite una casella di messaggistica o, su richiesta del segnalante, mediante incontri diretti.

Per maggiori informazioni sulla gestione delle segnalazioni attraverso il sistema di whistleblowing si rimanda al capitolo di Condotta delle Imprese.

PARITÀ DI TRATTAMENTO E DI OPPORTUNITÀ PER TUTTI - DIVERSITY & INCLUSION



IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ			
RILEVANZA D'IMPATTO		RILEVANZA FINANZIARIA	
IMPATTI NEGATIVI	IMPATTI POSITIVI	RISCHIO	OPPORTUNITÀ
	Creazione di un ambiente di lavoro nel rispetto delle diversità, garanzia delle pari opportunità e parità di retribuzione	Rischio di flessione nella motivazione dei dipendenti e di riduzione del senso di appartenenza al Gruppo	
IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ CONNESSI ALLA PARITÀ DI TRATTAMENTO E DI OPPORTUNITÀ			
ESRS 2 SBM-3 L'analisi di doppia rilevanza di Fiera Milano ha identificato un impatto positivo e un rischio significativi connessi alla parità di trattamento e di opportunità. Questi elementi si inseriscono nel quadro più ampio della strategia aziendale volta a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e valorizzante per tutti i dipendenti. L'impatto positivo individuato riguarda la creazione di un ambiente di lavoro rispettoso delle diversità e basato sulla garanzia delle pari opportunità. Fiera Milano riconosce il valore della diversità come leva per l'innovazione e la competitività e promuove attivamente politiche e iniziative volte a favorire l'inclusione e il benessere delle proprie persone. Tra queste, si evidenziano programmi di formazione sulla diversità e l'inclusione, nonché l'implementazione di iniziative di welfare aziendale volte a supportare i dipendenti nelle diverse fasi della loro vita professionale e personale. D'altra parte, è stato identificato un rischio legato a una possibile flessione nella motivazione dei dipendenti e alla riduzione del senso di appartenenza al Gruppo. La mancanza di un'efficace gestione delle tematiche di diversità e inclusione potrebbe infatti tradursi in un calo dell'engagement e della soddisfazione dei dipendenti, con ripercussioni sul clima aziendale e sulle performance organizzative. Per prevenire questo rischio, Fiera Milano ha adottato un approccio sistematico che include l'ascolto attivo delle esigenze dei dipendenti, il monitoraggio dei principali indicatori di engagement e la promozione di iniziative di sensibilizzazione e coinvolgimento. A supporto di questa strategia, Fiera Milano si avvale di strumenti di gestione e processi strutturati che garantiscono un monitoraggio costante delle dinamiche interne e delle azioni messe in campo.			
POLITICHE			
Si veda capitolo "Politiche relative alla forza lavoro propria", pag. 190			
OBIETTIVI E IMPEGNI			
- Ottenere la certificazione UNI/PDR 125:2022 (parità di genere) – <i>Raggiunto nel 2024</i> - Aumento dell'incidenza del genere femminile nelle posizioni di leadership dal 46% al 49% al 2027			

ESRS 2 MDR-A 68 a. b. c., S1-4 38 c. Fiera Milano da sempre si impegna a **valorizzare la diversità nelle sue molteplici dimensioni** (genere, età, etnia, disabilità, orientamento sessuale, religione e cultura) considerando la diversità un valore fondamentale. Grazie al contributo unico di ciascun dipendente, è possibile garantire un ambiente di lavoro coeso, dinamico e innovativo, pronto ad affrontare le sfide identificate. Assicurare che tutte le persone possano esprimere il proprio potenziale quotidianamente e sentirsi valorizzate nella piena espressione delle proprie caratteristiche diventa un elemento essenziale della gestione aziendale, soprattutto per un'organizzazione come Fiera Milano, che riconosce la centralità della persona.

Posizionando i dipendenti al centro della propria visione, Fiera Milano **integra il Piano degli interventi HR nel suo Piano strategico 2024-2027**. Il Piano degli interventi HR si concentra su sei aree chiave, volte a rafforzare le competenze e l'esperienza dei dipendenti, favorendone crescita e motivazione. Le principali iniziative sono incentrate sulla rivisitazione dei valori aziendali, sull'attrazione e retention dei talenti, sull'rafforzamento dell'employer branding, oltre all'implementazione di programmi di coaching e formazione specifici per team e ruoli. Il benessere dei dipendenti è centrale, con l'introduzione di innovative polizze sanitarie a copertura totale e una revisione continua del welfare aziendale. Forte enfasi viene posta anche sull'engagement e sul senso di appartenenza, creando un ambiente di lavoro che valorizzi la partecipazione attiva e la collaborazione. Un aspetto significativo è la valutazione di un piano di azionariato diffuso, con l'obiettivo di allineare gli interessi di management, personale e Azionisti. Si punta così a rafforzare il legame tra gli obiettivi aziendali e l'impegno individuale, motivando i dipendenti a contribuire attivamente al successo dell'azienda.

In data 4 ottobre 2014, **Fiera Milano** ha istituito il **Comitato Diversity & Inclusion (D&I)** con l'obiettivo di rafforzare la governance sulle tematiche di diversità e inclusione, consolidando l'impegno dell'azienda nella promozione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rappresentativo. Il Comitato si pone come punto di riferimento strategico per integrare i principi di uguaglianza all'interno della cultura aziendale e garantire un approccio strutturato e misurabile alle politiche di D&I.

Le principali responsabilità del **Comitato D&I** includono:

- **Diffondere la cultura dell'uguaglianza**, promuovendo iniziative di sensibilizzazione volte a rafforzare la consapevolezza e l'impegno di tutti i dipendenti su questi temi;
- **Incoraggiare un ambiente inclusivo**, assicurando che ogni individuo si senta valorizzato, rispettato e parte integrante dell'organizzazione.
- **Promuovere l'accessibilità**, garantendo che tutti gli eventi e le manifestazioni organizzati siano pienamente accessibili, anche alle persone con disabilità.
- **Favorire la diversità aziendale**, implementando strategie per costruire una forza lavoro eterogenea, rappresentativa di diversi background, esperienze e prospettive.
- **Aumentare la consapevolezza e la comprensione** delle tematiche D&I attraverso programmi di educazione e comunicazione continua rivolti a tutta l'organizzazione.
- **Raccogliere e condividere gli input** ricevuti in materia di diversità di genere, promuovendo un dialogo aperto e costruttivo all'interno dell'azienda.
- **Definire metriche di monitoraggio**, istituendo strumenti di misurazione e meccanismi di reportistica periodica per valutare i progressi e identificare aree di miglioramento continuo.

Attraverso queste azioni, il **Comitato D&I** di Fiera Milano si pone l'obiettivo di rendere la diversità e l'inclusione elementi chiave della strategia aziendale, favorendo un contesto lavorativo dinamico, equo e in linea con le migliori pratiche internazionali.



Certificazione UNI/PdR 125:2022

ESRS 2 MDR MDR-A 68 a., MDR-T 80 a., ESRS S1-4 38 c., 40 a. b. Per garantire un presidio ancora più efficace e strutturato delle tematiche di diversity & inclusion (D&I), con un forte focus sulla governance, Fiera Milano ha conseguito la certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere. Questa certificazione rappresenta un importante riconoscimento dell'impegno del Gruppo nella promozione e nell'applicazione dei principi di equità e inclusione, misurando il livello di maturità organizzativa nel superamento degli stereotipi di genere e nell'integrazione della parità nelle strategie aziendali. L'ottenimento della certificazione, previsto come obiettivo strategico per il 2024, è stato raggiunto con successo dopo due fasi di audit svoltesi nella parte conclusiva dell'anno, attestando la conformità di tutte le società italiane del Gruppo agli standard richiesti.

L'iter di certificazione ha previsto un'analisi approfondita di obiettivi qualitativi e quantitativi in sei aree chiave:

- **Cultura e strategia:** valutazione delle politiche di promozione della parità di genere, con particolare attenzione alla definizione di obiettivi misurabili all'interno del piano strategico aziendale, alle iniziative di comunicazione e formazione finalizzate alla sensibilizzazione sul tema, e alle attività di ascolto della percezione del personale in merito alle pari opportunità, attraverso strumenti come le survey di clima.
- **Governance:** verifica della presenza di un presidio formalizzato, rappresentato dal **Comitato D&I**, incaricato della direzione strategica delle politiche di inclusione. Sono stati inoltre analizzati i processi aziendali e le risorse destinate allo sviluppo della parità di genere, insieme alla composizione della governance aziendale, con particolare focus sulla presenza femminile nei ruoli chiave e sugli obiettivi assegnati al management.
- **Processi HR:** esame delle politiche di selezione, assunzione, on boarding e gestione delle risorse umane, con un focus specifico sulle procedure relative alla mobilità, al turnover e alla gestione delle segnalazioni di molestie.
- **Opportunità di crescita e inclusione:** monitoraggio della presenza femminile in azienda, con particolare attenzione alla rappresentanza delle donne in ruoli dirigenziali e con responsabilità decisionali e di budget.
- **Equità retributiva di genere:** analisi della parità salariale tra uomini e donne, con particolare attenzione alla presenza di politiche retributive variabili e all'equità nei percorsi di carriera.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** valutazione delle iniziative di welfare aziendale volte a supportare la genitorialità e le politiche di conciliazione vita-lavoro, con un focus sulla promozione dell'utilizzo equo dei congedi parentali tra uomini e donne.

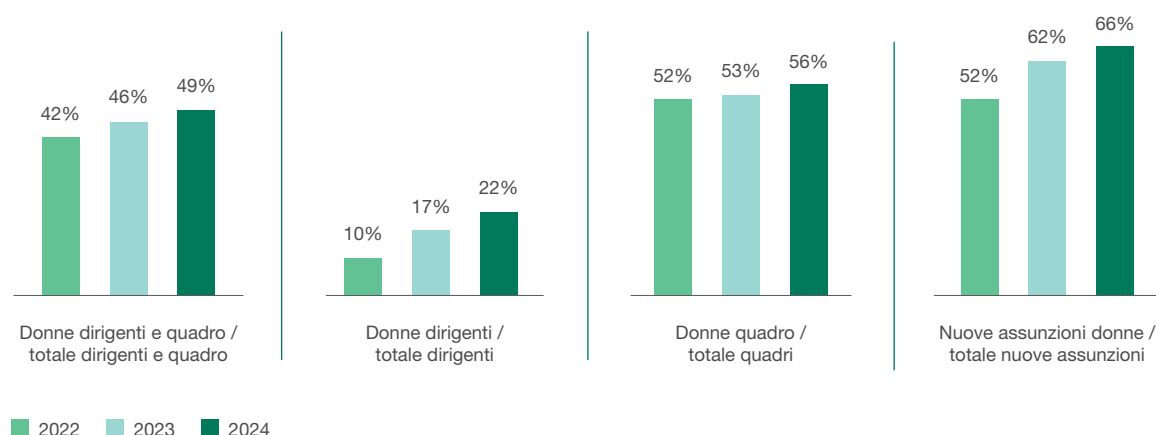
Attraverso l'implementazione di queste misure e il continuo monitoraggio dei progressi, Fiera Milano conferma il proprio impegno a creare un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, equo e orientato al benessere delle persone, integrando la parità di genere come elemento fondante della propria strategia di sviluppo sostenibile.

OBIETTIVI E IMPEGNI

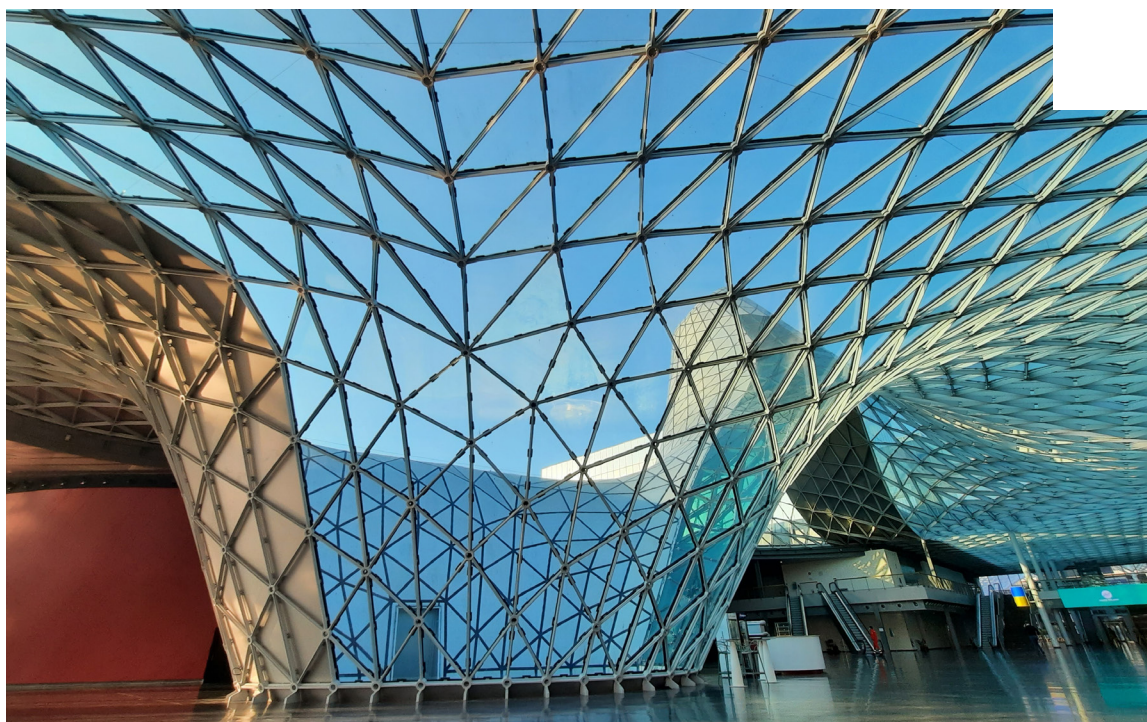
ESRS 2 MDR-T 79 b. c. 80 b. c. d. e., ESRS S1-4 42

	TRAGUARDI E OBIETTIVI		
	BASELINE 2023	2024	2027
Ottenere la certificazione UNI/PdR 125:2022 (parità di genere)		Raggiunto	
Aumento dell'incidenza del genere femminile in posizioni manageriali	46%	49%	49%

Fiera Milano pone **un forte accento sulla diversità e inclusione** (diversity & inclusion), stabilendo obiettivi ambiziosi per incrementare la rappresentanza femminile in ruoli chiave. Entro il 2027, il Gruppo si è posto l'obiettivo di aumentare la **rappresentanza delle donne in posizioni manageriali (incluso sia i dirigenti che i quadri) al 49%**, ribadendo l'impegno del Gruppo verso un ambiente di lavoro equo e inclusivo.



Nel 2024, Fiera Milano ha raggiunto un traguardo significativo nel proprio impegno per la diversità e l'inclusione, ottenendo la certificazione **UNI/PDR 125:2022** per la parità di genere, a conferma dell'adozione di politiche e pratiche concrete volte a promuovere l'equità e le pari opportunità all'interno dell'organizzazione."



Metriche

NUMERO E PERCENTUALE DI MEMBRI DEL TOP MANAGEMENT (ALTA DIRIGENZA CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE)¹

ESRS S1-9 66 A.

	2024				
	UOMINI	DONNE	ALTRO	NON COMUNICATO	TOTALE
Top Management (numero di persone)	3	0	0	0	3
Top Management (percentuale)	100%	0%	0%	0%	100%
Top Management (numero di persone)	0	0	0	0	0
Top Management (percentuale)	0%	0%	0%	0%	0%
Top Management (numero di persone)	3	0	0	0	3
Top Management (percentuale)	100%	0%	0%	0%	100%

ESRS S1-16 97 a. b. c. Fiera Milano sostiene l'uguaglianza retributiva di genere a tutti i livelli, garantendo che tutti i dipendenti ricevano offerte retributive in linea con gli standard di mercato e le prassi interne. Nel 2024 la differenza nella **retribuzione media uomo/donna**, calcolata secondo quanto previsto dal nuovo standard di rendicontazione, si attesta pari al 16%. Tuttavia, l'azienda monitora da tempo il dato sul Gender Pay Gap, in linea con precedenti riferimenti normativi, confermando il sostanziale allineamento tra le retribuzioni della popolazione femminile e quella maschile, come rappresentato nella tabella seguente. Le differenze, di lieve entità, sono spiegate da fenomeni di turnover.

Pay gap di genere: pay ratio di genere (Italia)

SALARIO MEDIO BASE (FISSE + VARIABILE)

	2024
Dirigenti	100%
Quadri	99%
Impiegati	91%

Fiera Milano si impegna fermamente a **garantire la parità retributiva tra i generi**, riconoscendo l'importanza di questo principio non solo **come valore etico ma anche come fattore chiave per una crescita aziendale equa e sostenibile**. Inoltre, Fiera Milano si è posta obiettivi quantitativi chiari e scadenze precise, al fine di raggiungere e mantenere la parità salariale in un arco temporale definito, agendo su un percorso di promozione ed assunzioni di dipendenti di genere femminile. Questo rigore dimostra l'alto livello di impegno dell'azienda e la sua determinazione nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e giusto per tutti i suoi dipendenti.

¹ La tabella, come richiesto dagli ESRS, rappresenta il Top Management di Fiera Milano, che è costituito dai soggetti individuati dal Consiglio di Amministrazione e comprende gli alti dirigenti, diversi dai membri dell'organo di amministrazione, che hanno il potere e la responsabilità, diretta o indiretta, di pianificare, dirigere e controllare le attività della Società e del Gruppo a essa collegato. In Fiera Milano, il Top Management coincide con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, identificati mediante Delibera del Consiglio di Amministrazione. Tale rappresentazione non coincide con la rappresentazione di "Posizione di leadership", prevista dal target del Piano strategico, in cui sono incluse sia le donne Dirigenti che le donne quadro.

ESRS S1-17 104 a. b 103 a. b. c. d. Nel periodo di riferimento, Fiera Milano non ha registrato incidenti gravi in materia di diritti umani, come lavoro forzato, tratta di esseri umani o lavoro minorile, né sono stati rilevati casi di mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, della dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro o delle linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali.

Non sono stati inoltre sostenuti costi per ammende, sanzioni o risarcimenti relativi a tali incidenti, e non vi sono importi pertinenti da riconciliare con il bilancio.

Inoltre, nel periodo di riferimento sono stati segnalati 0 episodi di discriminazione, comprese molestie, attraverso i canali predisposti, e sono state presentate 0 denunce formali tramite i meccanismi interni di reclamo.



Persone con disabilità

Nel settore fieristico e congressuale, **l'accessibilità e l'inclusione delle persone con disabilità** rappresentano un'esigenza fondamentale per **garantire la piena fruibilità degli spazi e delle esperienze offerte**. In un contesto caratterizzato da grandi infrastrutture e flussi di visitatori diversificati, è essenziale adottare un approccio che assicuri pari opportunità di accesso e partecipazione per tutti. Le manifestazioni fieristiche e gli eventi congressuali, infatti, non si limitano a essere luoghi di incontro e scambio commerciale, ma rappresentano vere e proprie piattaforme di connessione globale, dove l'accessibilità diventa un fattore strategico per il successo e la sostenibilità dell'intero settore.

In linea con questa visione, vengono **implementate misure volte a garantire che tutte le strutture, i servizi e le iniziative siano accessibili e fruibili da ogni individuo, comprese le persone con disabilità**. Ciò include l'adozione di soluzioni architettoniche e tecnologiche che favoriscono la mobilità, la comunicazione e la fruizione dei contenuti, contribuendo a creare un ambiente equo e inclusivo. Particolare attenzione viene posta sulla progettazione degli spazi espositivi, dei percorsi di accesso e delle aree di servizio, assicurando il rispetto delle normative vigenti e l'integrazione delle migliori pratiche internazionali in materia di accessibilità.

L'impegno nei confronti dell'accessibilità si traduce anche nell'offerta di servizi di supporto dedicati, come **assistenza specializzata, segnaletica inclusiva e strumenti digitali innovativi, volti a facilitare la partecipazione attiva di tutti i visitatori, espositori e stakeholder**. In questo modo, si contribuisce a rendere l'esperienza fieristica e congressuale più inclusiva, abbattendo le barriere fisiche e culturali e promuovendo un modello di business orientato alla sostenibilità sociale.

Nel più ampio contesto delle politiche aziendali in materia di inclusione e diversità ed in coerenza con quanto previsto nel proprio Codice Etico, il Gruppo Fiera Milano è **ottemperante alle disposizioni della Legge 68/1999**, rubricata Norme per il diritto al lavoro dei disabili, con riferimento all'assunzione obbligatoria di lavoratori disabili. Peraltro, già nel corso del 2022 è stata sottoscritta un'importante Convenzione, ai sensi della Circolare Min. Lav. del 24.10.2011, tra il Gruppo Fiera e l'ente preposto, Afol Città Metropolitana di Milano, volta a favorire l'assunzione di personale disabile e la possibilità di compensare infragruppo tali assunzioni. Inoltre, la Convenzione favorirà l'individuazione, con il contributo del partner del progetto, l'azienda Umana SpA, società leader nel contesto nazionale, specializzata nella selezione di lavoratori disabili, alle nuove risorse da inserire, anche al fine di garantire l'ottemperanza agli obblighi di legge in materia di personale diversamente abile e il conseguente mantenimento delle certificazioni obbligatorie.

REATECH & EXPO BRASIL PARALÍMPICO: UN IMPEGNO CONCRETO PER L'INCLUSIONE E L'ACCESSIBILITÀ

Fiera Milano, attraverso la sua controllata **Fiera Milano Brasil**, organizza Reatech, il più importante evento in America Latina dedicato all'inclusione, all'accessibilità e alla riabilitazione. Nel 2024, Reatech ha consolidato la sua missione grazie alla partnership con il **Comitato Paralimpico Brasiliano**, dando vita alla prima edizione dell'**Expo Brasil Paralímpico**. Questo nuovo format ha permesso di unire due realtà complementari, creando un'unica piattaforma espositiva dedicata al mondo della disabilità, dello sport, dell'innovazione e delle tecnologie assistive.

Un evento di riferimento per l'inclusione

La manifestazione si distingue per un programma articolato che comprende congressi, attività esperienziali e iniziative mirate a promuovere l'accessibilità e la partecipazione delle persone con disabilità. Tra le principali iniziative, il **Congresso Reatech** approfondisce pratiche e politiche ESG con particolare attenzione alla lotta al capacitismo e alla costruzione di comunità più inclusive. Il **Congresso REAMED**, invece, si concentra sulla medicina fisica e sulla riabilitazione, affrontando le più recenti innovazioni nelle tecnologie assistive e nei trattamenti riabilitativi.

A livello sportivo, il **VII Congresso Paradesportivo Internazionale**, organizzato dal Comitato Paralimpico Brasiliano e dall'Accademia Paralimpica Brasiliana, riunisce esperti del settore per discutere le innovazioni nello sport paralimpico e il loro impatto sull'inclusione. Un altro momento centrale è rappresentato dalle **Paralimpiadi**

Scolastiche, un'iniziativa del Comitato Paralimpico Brasiliano pensata per incentivare la partecipazione di giovani con disabilità alle attività sportive, promuovendo la loro integrazione e il benessere psicofisico. A chiusura dell'evento, il **Premio Paralimpico** celebra gli atleti che si sono distinti nel corso dell'anno in competizioni nazionali e internazionali, riconoscendone l'impegno e il valore sportivo.

Reatech & Expo Brasil Paralímpico si impegna concretamente per garantire un ambiente totalmente accessibile, con numerose iniziative sviluppate in collaborazione con organizzazioni specializzate:

- **Traduzione in lingua dei segni brasiliana e audiodescrizione** per garantire la piena fruibilità dei contenuti da parte di persone sorde e non vedenti.
- **Mappe tattili**, per migliorare l'orientamento degli ospiti con disabilità visive.
- **Pavimentazione tattile** per agevolare la mobilità all'interno dell'evento.
- **Spazi dedicati alla riabilitazione e al benessere**, tra cui l'**Arena Empregar**, focalizzata sull'inclusione lavorativa, e la **Fazendinha**, area di terapia assistita con animali.
- **Aree di test-drive di veicoli adattati** per persone con mobilità ridotta, con la partecipazione di case automobilistiche leader.
- **Equoterapia e spazi multisensoriali** per persone con disturbi dello spettro autistico (TEA).

Reatech, consapevole dell'importanza dell'**inclusione lavorativa** per garantire autonomia economica e piena partecipazione sociale alle persone con disabilità, dedica un'attenzione particolare all'inserimento professionale attraverso l'**Arena Empregar**, uno spazio progettato per facilitare il collegamento tra persone con disabilità, aziende, enti di formazione e associazioni. L'iniziativa risponde alla necessità di superare le **barriere strutturali e culturali** che ancora ostacolano l'accesso al mercato del lavoro, come la **scarsità di opportunità**, **gli ambienti poco accessibili** e i **pregiudizi diffusi**. All'interno dell'**Arena Empregar** si svolgono **sessioni di recruiting e career day**, in cui aziende di diversi settori presentano **opportunità di impiego e percorsi di crescita professionale**. Vengono inoltre organizzati **corsi di formazione e workshop** finalizzati ad accrescere le competenze dei candidati e migliorare la loro occupabilità. L'evento favorisce anche il **networking con aziende e istituzioni**, creando un dialogo diretto tra datori di lavoro e candidati per **abbattere stereotipi e valorizzare il talento delle persone con disabilità**, promuovendo al contempo strategie di **diversity & inclusion** per un mercato del lavoro più **equo e accessibile**.

Con oltre **31.000 visitatori**, **100 espositori**, **contenuti formativi di alto livello** e un impatto significativo sui media e sulle reti sociali, **Reatech & Expo Brasil Paralímpico** si conferma come un **modello di eccellenza per la promozione dell'accessibilità, dell'innovazione e dello sviluppo sostenibile nel mondo della disabilità**.



Fieraccessibile e la tutela delle persone con diversa abilità nel quartiere fieristico

Consapevoli della necessità per gli operatori fieristici di affrontare attivamente la questione della disabilità, Fiera Milano non solo assicura layout espositivi e percorsi di visita accessibili, ma offre anche un sistema completo di servizi. Il **progetto Fieraccessibile, avviato alla fine del 2012, mira infatti a migliorare la mobilità e la sicurezza delle persone con diversa abilità nel quartiere di Rho**, le quali possono usufruire del parcheggio gratuito a fieramilano e annullare il costo del parcheggio presso gli uffici del gestore parcheggi o i Desk Fieraccessibile. In alternativa, possono iscriversi al programma Fieraccessibile tramite il portale <http://fieraccessibile.fieramilano.it/> per ottenere la tessera Fieraccessibile, che consente la sosta gratuita presentando la tessera ai Desk dedicati. Per Allianz MiCo, la sosta gratuita è riservata alle auto con contrassegno auto disabili, con persona disabile a bordo, nei parcheggi coperti ai padiglioni 3 e 4 e nel parcheggio Scarampo. All'interno del sito istituzionale nella sezione dedicata ai visitatori sono raccolte, tra le altre, le principali informazioni utili alle persone con diversa abilità



P
1.183
Annulli parcheggi
disabili

✓
5
Tessere
Fieraccessibile
emesse

237
Scooter
noleggiati

209
Carrozzine
noleggiate

ESRS S1-12 79

NUMERO DI DIPENDENTI CON DISABILITÀ NELLA PROPRIA FORZA LAVORO SUDDIVISA PER GENERE

	UNITÀ DI MISURA	2024		
		ITALIA	ESTERO	CONSOLIDATO
Totale dipendenti	n	33	0	33
Percentuale di dipendenti con disabilità	%	5%	0%	5%

Il web accessibile

Nel contesto odierno, l'accessibilità digitale rappresenta un elemento imprescindibile per garantire un'esperienza utente equa e inclusiva, soprattutto in un settore come quello fieristico e congressuale, dove la fruizione di informazioni on line gioca un ruolo cruciale per visitatori, espositori e stakeholder. Consapevole di questa esigenza, **Fiera Milano** ha avviato un'iniziativa pionieristica per assicurare che il proprio sito web sia pienamente accessibile a tutti, comprese le persone non vedenti e non udenti.

L'obiettivo è quello di rendere la piattaforma digitale un punto di accesso inclusivo, implementando un **programma dedicato all'accessibilità**, che prevede l'adozione di tecnologie assistive avanzate e l'applicazione dei principi di design universale. Questo approccio consentirà di facilitare l'accesso ai contenuti on line, garantendo che documenti e informazioni siano fruibili in formati adeguati alle esigenze di persone con diverse abilità sensoriali.

L'iniziativa non solo risponde alle normative vigenti in materia di accessibilità digitale, ma riflette anche l'impegno costante di Fiera Milano nel promuovere **l'inclusione e l'uguaglianza**, assicurando a tutti gli utenti un'esperienza di navigazione priva di barriere. L'intervento è allineato ai più elevati standard internazionali di **accessibilità web**, come le **Web Content Accessibility Guidelines (WCAG)**, consolidando così la volontà dell'organizzazione di offrire un ambiente digitale equo e accessibile per tutti.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Politica retributiva e di incentivazione: un pilastro strategico per il successo sostenibile di Fiera Milano

Il **Gruppo Fiera Milano** riconosce l'importanza di una **politica retributiva e di incentivazione strategica**, quale leva essenziale per attrarre, motivare e trattenere i talenti necessari al conseguimento degli **obiettivi aziendali** e alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. La **Politica sulla Remunerazione** è progettata per garantire un equilibrio tra le esigenze attuali e future del Gruppo, assicurando che la struttura retributiva sia competitiva, equa e in linea con le **best practice di mercato**.

La politica retributiva di **Fiera Milano** si basa su una struttura articolata che comprende **componenti monetarie fisse e variabili**, oltre a un ampio pacchetto di **benefit**, tra cui:

- Assicurazioni sanitarie e previdenziali.
- Progetti e iniziative di supporto al dipendente e alla famiglia.
- Promozioni e agevolazioni su beni e servizi.

La **componente variabile** della retribuzione si basa su meccanismi di **riconoscimento della performance**, sia a livello individuale che collettivo. In particolare, il sistema di **Management by Objectives (MBO)** collega direttamente la remunerazione agli obiettivi aziendali e alle prestazioni individuali, consolidando il legame tra i dipendenti e i risultati del Gruppo. Il processo MBO ha dimostrato di essere un **elemento chiave di engagement**, incentivando ciascun lavoratore verso il raggiungimento degli **obiettivi strategici**.

A completamento del sistema, è previsto un **premio di risultato**, strumento di **incentivazione collettiva**, che coinvolge l'intero personale, inclusi i non assegnatari di MBO, e che è basato su parametri di **redditività e produttività aziendale**. In linea con le normative vigenti e a seguito di accordi con le rappresentanze sindacali, anche nel **2024**, ai dipendenti è stata offerta la possibilità di **convertire il premio di risultato in welfare aziendale**, attraverso una piattaforma dedicata che consente una gestione autonoma e personalizzata del credito disponibile.

Al fine di garantire un costante allineamento con il mercato, **Fiera Milano** conduce regolarmente **analisi di benchmarking**, avvalendosi di società specializzate per monitorare la competitività delle strutture retributive e l'equità interna, assicurando che la remunerazione rifletta i principi di **sostenibilità e creazione di valore** per tutti gli **stakeholder** nel medio-lungo termine.

Il sistema premiante del Gruppo si basa su un concetto di **performance ampia**, in coerenza con la **strategia aziendale** e in linea con le **best practice di settore**, prevedendo strumenti di incentivazione correlati agli obiettivi strategici del piano industriale.

Remunerazione del top management e incentivi a lungo termine

La politica di remunerazione relativa agli **amministratori esecutivi** e ai **dirigenti con responsabilità strategiche** è elaborata in conformità alle raccomandazioni del **Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana** ed è dettagliata nella **Relazione sulla Remunerazione**, disponibile sul sito web societario nella sezione **Investor Relations**.

All'interno della Relazione, è illustrato anche il **Piano di Incentivi a Lungo Termine (LTI)**, che prevede un **target triennale ESG** con un peso del **20%**, volto a misurare l'**impronta carbonica** di un numero selezionato di manifestazioni organizzate nei quartieri fieristici di **Fiera Milano**, evidenziando così l'impegno del Gruppo verso obiettivi di **sostenibilità ambientale** e la creazione di valore condiviso.

PIANO DI INCENTIVI A LUNGO TERMINE (LTI) 2023-2025

TIPOLOGIA	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	PESO
Economico finanziari	EBITDA CUMULATO di Gruppo (post IFRS 16) 2023-2025	45%
	POSIZIONE FINANZIARIA NETTA (post IFRS 16) AL 31.12.2025	35%
Indicatore ESG (Environmental, Social, Governance)	Misurazione impronta carbonica (metodologia LCA - Life Cycle Assessment*) di selezionate manifestazioni organizzate da Fiera Milano	20%

* **LCA (Life Cycle Assessment)**: metodologia analitica e matematica che valuta l'impronta ambientale di un prodotto o di un servizio lungo il suo intero ciclo di vita. Nel caso specifico degli eventi fieristici la metodologia LCA misura l'impronta carbonica dell'evento per tutte le sue fasi (organizzazione, allestimento, svolgimento e chiusura).

Piano di Incentivi a Medio Termine 2024 – MBO (Management by Objectives)

L'integrazione degli obiettivi di **sostenibilità** nella strategia di crescita del **Gruppo Fiera Milano** si riflette anche nella struttura retributiva dei propri dirigenti, attraverso l'inserimento di un **target ESG** all'interno del **Piano di Incentivi a Medio Termine (MBO - Management by Objectives) 2025**, con un peso compreso tra il **15% e il 20%** della remunerazione variabile. Questo approccio rafforza ulteriormente il legame tra le **performance aziendali** e il perseguimento degli obiettivi di **sostenibilità ambientale, sociale e di governance**, coerentemente con gli impegni delineati nel **Piano di Sostenibilità Integrato** del Gruppo.

Un aspetto di particolare rilevanza riguarda l'MBO 2025 dell'**Amministratore Delegato**, il cui **20%** della remunerazione variabile sarà direttamente legato all'obiettivo **ESG GREEN ENERGY**, che prevede il **raggiungimento del 55% di approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili** da parte di **Fiera Milano SpA**. Questo obiettivo strategico è strettamente connesso alla pianificazione delle **politiche di approvvigionamento energetico**, richiedendo una **revisione e riconfigurazione delle priorità economico-finanziarie** per favorire un equilibrio virtuoso tra **sostenibilità e crescita aziendale**.

L'introduzione di questo target non solo testimonia l'impegno concreto del Gruppo nella **transizione energetica**, ma rappresenta anche un elemento chiave per consolidare la sua posizione di **leader sostenibile** nel settore fieristico e congressuale. Attraverso questo meccanismo di incentivazione, **Fiera Milano** si assicura che le decisioni strategiche siano orientate alla riduzione dell'impatto ambientale, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi fissati nel **Piano di Sostenibilità Integrato** e allineandosi alle migliori **best practice internazionali**.

Questa integrazione della sostenibilità nelle politiche retributive dimostra come **Fiera Milano** continui a investire nel proprio capitale umano per promuovere una **cultura aziendale consapevole**, in cui il successo economico è strettamente legato alla creazione di valore sostenibile per tutti gli **stakeholder**.

ESRS S1-16 b. Rapporto di retribuzione dell'Amministratore Delegato rispetto ai dipendenti (Italia)

Di seguito vengono riportati i pay ratio tra la remunerazione dell'Amministratore Delegato e la remunerazione mediana dei dipendenti, calcolati in riferimento sia alla remunerazione fissa sia alla remunerazione totale.

	2024
Remunerazione totale annua della persona che percepisce il salario più elevato	463.600,83
Remunerazione totale annua mediana di tutti i dipendenti (esclusa la persona con il salario più elevato)	46.330,77
	2024
Rapporto della retribuzione totale annua	10





Piano di azionariato diffuso 2024-2027 (“Pad futuro”)

Ponendo i **dipendenti** al centro della propria visione e in linea con l'**esecuzione del Piano strategico 2024-2027**, **Fiera Milano** ha avviato un **percorso strategico** per valorizzare il potenziale del **capitale umano**, rafforzando il **senso di appartenenza** e l'**engagement**, attraverso l'adozione di **avanzate politiche di welfare aziendale**, volte a favorire una partecipazione consapevole alla **creazione di valore sostenibile** per il Gruppo.

In data **5 novembre 2024**, l'**Assemblea dei Soci di Fiera Milano** ha approvato il **Piano di Azionariato Diffuso 2024-2027 (PAD)**, con l'obiettivo di favorire l'**allineamento degli interessi** dei dipendenti agli obiettivi aziendali, promuovendo al contempo il **senso di appartenenza** e lo **spirito imprenditoriale**, in linea con le **best practice di settore**.

Il **Piano di Azionariato Diffuso (PAD)** è destinato alla **generalità dei dipendenti** a tempo indeterminato della Società e delle società soggette a **direzione e coordinamento**, inclusi i destinatari dei **Piani Long Term Incentive (LTI)**.

Le caratteristiche principali del **PAD** prevedono:

- **Durata:** quattro cicli annuali, dal **2024 al 2027**.
- **Assegnazione gratuita di azioni**, fino a un valore massimo di **2.000 euro annui** per i beneficiari, con un limite di **500 euro** per chi partecipa ai **Piani LTI**.
- **Condizioni di assegnazione:** il riconoscimento delle azioni sarà subordinato al **raggiungimento degli obiettivi di performance**, definiti dal **Consiglio di Amministrazione**.
- **Periodo di lock-up:** le azioni maturate saranno soggette a un **periodo di vincolo di 36 mesi**, con deposito presso un intermediario finanziario autorizzato.

Ulteriori dettagli sul **Piano di Azionariato Diffuso** sono disponibili all'interno del **Documento Informativo**, redatto ai sensi dell'**articolo 84-bis** e dell'**allegato 3A** del **Regolamento Emittenti** approvato dalla **CONSOB** con deliberazione n. **11971 del 14 maggio 1999**.

Le azioni destinate al piano saranno fornite attraverso l'utilizzo di azioni proprie già disponibili in portafoglio o acquisite successivamente. In particolare, per l'assegnazione relativa al 2024 con attribuzione prevista nel 2025, sono state acquistate 270 azioni proprie tramite un piano di buyback dedicato, per un valore complessivo di 1.196.801 euro, a copertura della prima tranche del piano.

PIANO DI INTERVENTI PER LE RISORSE UMANE

ESRS S1-4 38 a. c. Fiera Milano pone al centro della sua filosofia aziendale il **benessere e la qualità della vita dei propri collaboratori**, elevando le pari opportunità, la formazione continua e sistemi di incentivazione mirati come pilastri fondamentali per un ambiente di lavoro stimolante e produttivo. Attraverso l'adozione di strumenti all'avanguardia e soluzioni organizzative ottimali, insieme alla promozione di un ambiente lavorativo basato su relazioni industriali solide e politiche retributive competitive, Fiera Milano crea il terreno fertile per lo **sviluppo professionale e la motivazione** del suo team. In questo ecosistema, ogni individuo contribuisce in maniera significativa al raggiungimento degli obiettivi aziendali e al successo duraturo dell'organizzazione, dimostrando come l'investimento nelle persone sia cruciale in un'era di continua evoluzione.

ESRS 2 MDR-A 68 a. b. c. Sulla base di questi valori, nel 2024 è stato portato avanti il **Piano di interventi HR e Organizzazione** che è declinato in **sei ambiti strategici**.

Le quattro priorità strategiche



I sei ambiti strategici del Piano di interventi HR e Organizzazione e le principali iniziative del 2024¹

1 ■ Competencies & Experiences Bilanciamento di risorse giovani e risorse di maggiore esperienza, per garantire un adeguato mix di competenze interne e acquisite dell'ecosistema esterno, attivando un percorso di re-skilling della popolazione aziendale. 	• Evoluzione della Formazione Obbligatoria, Tecnica e Manageriale • Percorsi di Coaching e Formazione Evolutiva per specifici Team/Ruoli • Scuola dei Mestieri • Percorsi di Onboarding e accoglienza (es.: card di benvenuto e card compleanni) • Percorsi di assessment delle competenze
2 ■ Growth & Motivation Progettazione di Piani di Sviluppo e Crescita professionale individuali tarati sulla performance e sul potenziale del singolo e in relazione ai ruoli e alle posizioni presenti in azienda. 	• Talent Attraction & Employer Branding • Percorsi di Carriera, regole e modello di Sviluppo • Performance Management • Piani di successione • Risorse di talento • Politiche di Total Reward
3 ■ People Caring & Listening Attenzione alle esigenze di “work-life balance”, attraverso istituti di Welfare e azioni concrete volte alla cura e attenzione nei confronti del dipendente. 	• Polizze Integrative/ Welfare • Smart Working e Mobilità • Diversity & Inclusion • Analisi di Clima
4 ■ Engagement & Sense of Belonging Insieme di azioni che contribuiscono allo sviluppo del senso di appartenenza al Gruppo, orientate al lavoro di squadra e al team building. 	• Sviluppo dei sistemi di Collaborazione Interna • Sviluppo dei sistemi di Comunicazione Interna • Comunicazioni News HR e HR Tips
5 ■ Organization, Development & Cleanness Definizione chiara dei perimetri di responsabilità, dei ruoli e dei relativi obiettivi. Dimensionamento dinamico e puntuale degli organici. 	• Definizione Mission e key accountabilities delle Strutture • Definizione di idonei Modelli Organizzativi • Definizione di nuovi modelli organizzativi con relativi ruoli e competenze • Rightsizing delle strutture
6 ■ Smart & Flexible Working Trasformazione digitale dei processi e miglioramento degli strumenti per la semplificazione del lavoro. Garanzia di accesso ai servizi da parte dei dipendenti. 	• Applicazioni per la gestione del Personale in mobilità • Sviluppo di un portale self-service di Learning Management • Integrazione di soluzioni di recruiting e on-boarding digitalizzati • Implementazione di un sistema di valutazione delle performance digitale

Nell'ambito di un programma di politiche integrate di gestione del personale, Fiera Milano riconosce il bisogno di identificare un sistema in grado di allineare gli sforzi e le competenze di ciascuna persona con la strategia del Gruppo, unitamente alla necessità di promuovere un rinnovamento culturale basato su una gestione meritocratica ed equa delle persone e del loro lavoro. Il modello organizzativo della Direzione Risorse Umane consente l'individuazione di un **unico referente per ciascun dipendente o manager**, l'*HR Business Partner*, chiamato a gestire il capitale umano, per aree di business e in relazione a specifici processi, supportato da centri di eccellenza o presidi specialistici.

¹ Le iniziative del Piano degli interventi HR e Organizzazione fanno riferimento alle sole società Italiane del Gruppo.

SELEZIONE, ATTRAZIONE E RETENTION DEI TALENTI

ESRS MDR-A 68 a. b. c. La peculiarità del settore fieristico e la conseguente specificità delle sue attività costituiscono da sempre una sfida nella **ricerca di nuove risorse e talenti da inserire in azienda**. Ad oggi, Fiera Milano è uno dei principali operatori integrati nel settore fieristico e congressuale a livello mondiale e gestisce il primo quartiere fieristico in Italia. Si tratta di una sfida che il Gruppo Fiera Milano affronta da un lato sulla crescita delle persone e dall'altro sulla ricerca di nuovi potenziali talenti. Internamente è fondamentale favorire lo sviluppo sia di competenze tecniche sia di soft skill. Il confronto con il network interno infatti costituisce un canale di recruiting a cui è dedicata un'attenzione particolare allo scopo di favorire job rotation e valorizzare le risorse interne.

Parallelamente, è necessario rendersi visibili ed esporsi ad un vasto numero di potenziali candidati, aprendo le porte dell'azienda in modo da creare un contatto diretto con talenti qualificati. Con l'obiettivo di individuare giovani di talento da formare in azienda ed inserire in percorsi di sviluppo, nel 2024 sono state avviate **collaborazioni e partnership con i principali atenei sul territorio ed è stata rafforzata la collaborazione con l'Accademia di Fondazione Fiera Milano**.

Anche per il 2025 Fiera Milano si impegna a mantenere ed arricchire il suo network con Università e scuole di specializzazione con l'obiettivo di attrarre e formare giovani talenti, promuovendo collaborazioni strategiche che favoriscano l'inserimento professionale di studenti e neolaureati, contribuendo così a sviluppare competenze altamente specializzate e a garantire una crescita sostenibile e innovativa per l'azienda.

Quando l'azienda attrae talenti da una vasta gamma di background, esperienze e identità, contribuisce alla **diversificazione del proprio team**, promuovendo un ambiente più ricco e stimolante. Il Gruppo è impegnato ad offrire le stesse opportunità a tutti i candidati, senza discriminazioni, – indipendentemente da genere, provenienza geografica, età, orientamento religioso, condizione fisica, stato civile, orientamenti sessuali, cittadinanza e origine etnica. Il processo si basa su principi di rigore, meritocrazia e trasparenza, garantiti da apposite procedure, allineandosi con i principi di equità e inclusione e mettendo in pratica il rispetto delle diversità fin dall'inizio del percorso professionale.

Nel corso dell'anno è stato inoltre implementato un **processo strutturato di Onboarding**, un momento di accoglienza e benvenuto dedicato ai nuovi colleghi assunti nel Gruppo. Si tratta di un'opportunità per chi entra a far parte di Fiera Milano per immergersi fin dai primi istanti nel cuore dell'azienda, scoprendo le persone che ne fanno parte, gli obiettivi che ci ispirano e gli spazi che plasmano le nostre giornate. È un passaggio cruciale per iniziare a tessere legami, entrare in sintonia con i valori del Gruppo e abbracciare una vision comune. Questo incontro non è solo un orientamento: è il primo passo verso la costruzione.

STAGE & EMPLOYER BRANDING IN FIERA MILANO

ESRSS1-438 a. c. 40a. Fiera Milano investe in diverse iniziative per entrare in contatto con le nuove generazioni, per capirne l'evoluzione e **intercettare giovani talenti da inserire nel mondo del lavoro**. Tra le iniziative intraprese, nell'ambito della **rinnovata sinergia con l'Accademia Fondazione Fiera Milano**, alcuni dipendenti del Gruppo hanno svolto attività di docenza proponendo un approccio fattivo e concreto al master Progea (Progettazione e organizzazione di Fiere, Eventi e Punti vendita) e Meed (Master in Event and Exhibition Design). I partecipanti dei Master hanno così avuto la possibilità di confrontarsi su casi concreti, problemi reali e di **acquire know how direttamente da chi ogni giorno opera nel settore**. Oltre al Master Progea, bacino anche negli anni precedenti di profili da inserire nelle aree del marketing, della comunicazione, dell'organizzazione e del management, per la prima volta nel 2023 sono stati ospitati anche studenti del Master Meed, che ha portato all'inserimento anche di figure tecniche da dedicare alla progettazione e realizzazione degli allestimenti espositivi.

Inoltre, Fiera Milano ha **mantenuto ed arricchito il suo network con Università e scuole di specializzazione ospitando studenti provenienti dai seguenti atenei**: Università Statale di Milano, Università Bicocca di Milano, Università Bocconi di Milano, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Università IULM di Milano, Università Politecnico di Milano, Istituto IED di Milano, Università Liuc di Castellanza, Università dell'Insubria di Varese, Università Sapienza di Roma, Artwood Academy - Fondazione ITS Rosario Messina.

Nello specifico Fiera Milano ha avviato dei tavoli di lavoro con due Università di eccellenza: il Politecnico di Milano e l'Università Cattolica del Sacro Cuore. Ci sono diverse possibilità di collaborazione che si definiranno e concretizzeranno nel corso del 2025 che prevedono Career Day, Project Work e/o attività di docenza/co-docenza.

In ottica di Employer Branding, Fiera Milano ha partecipato anche all'**iniziativa di Expo Training** che ha dato l'opportunità di rafforzare le connessioni con gli Istituti Tecnici del territorio con particolare focus sulle figure professionali più tecniche.

Inoltre, è stata attivata una **collaborazione con la Scuola Militare Teulié**, polo formativo di eccellenza milanese e nazionale, per ospitare in regime di alternanza scuola-lavoro alcuni studenti dando loro l'opportunità di ricevere una significativa e ampia panoramica delle attività fieristiche. Il percorso ha previsto una fase di formazione teorico-pratica in un ambiente reale di lavoro sui diversi ambiti aziendali.

Il percorso relativo all'anno 2024 si è concluso con un Project work su due ambiti principali legati alle aspettative della next generation rispetto alle manifestazioni di attrazione per tale categoria di popolazione e rispetto alle attività di attraction ed employer branding.

Le iniziative promosse da Fiera Milano mirano a promuovere lo sviluppo delle competenze nel settore fieristico e congressuale, oltre a favorire il ricambio generazionale e la formazione di nuove professionalità. Inoltre, tali attività consentono di ampliare il bacino di selezione e di attrarre talenti in grado di rispondere alle esigenze di un settore in continua evoluzione.

Nel corso del 2024, inoltre, sono stati **avviati una serie di progetti volti a valorizzare il brand e a fornire risposte occupazionali non solo al Gruppo Fiera Milano ma all'intera filiera che ruota intorno al mondo degli eventi fieristici e congressuali**.

Più precisamente, con diversi partner, tra cui Fondazione Fiera Milano, importanti realtà aziendali che operano nella filiera e Adecco, una delle società leader nel panorama delle agenzie per il lavoro, sono state avviate delle classi di apprendisti per formare le competenze tecniche e le maestranze utili per il settore, difficilmente reperibili nell'attuale scenario di mercato. Attraverso la società Nolostand SpA è stata inserita nell'area cantieri una risorsa in apprendistato affinché la stessa possa, nell'arco del triennio di formazione-lavoro, acquisire le competenze e le skill necessarie nel ruolo, garantendo nel tempo anche il ricambio generazionale con le maestranze esperte che stanno trasferendo il proprio know-how.

Le prime fasi del progetto che si concretizzerà nel 2025 con una convenzione con l'Esercito Italiano **che prevede la possibilità di assunzione dei militari in congedo**. Questo consentirà a Fiera Milano di avere un bacino di selezione di profili altamente specializzati in ambito tecnico e all'Esercito Italiano di ricollocare la loro forza lavoro in congedo.

ESRS S1-4 38 d A conferma del forte impegno di Fiera Milano nell'inserimento e sviluppo di giovani nuovi talenti, nel 2024 sono state erogate 741 ore di formazione agli stagisti inseriti nelle diverse aree di business, principalmente su tematiche relative a compliance, sicurezza, sostenibilità, formazione linguistica, gli incontri ispirazionali.

Obiettivi e impegni

ESRS 2 MDR-T 79 b. c. 80 b. c. d. e., ESRS S1-4 42 Fiera Milano è impegnata nel rafforzare la propria attrattività come datore di lavoro attraverso strategie mirate di **employer branding**, con l'obiettivo di ottenere una certificazione riconosciuta da un importante ente certificatore internazionale. Questo traguardo rappresenta un passo significativo nel consolidamento della reputazione aziendale come ambiente di lavoro inclusivo, innovativo e orientato alla valorizzazione delle persone.

Il percorso intrapreso prevede il progressivo sviluppo di iniziative volte a migliorare l'engagement dei dipendenti, attrarre nuovi talenti e rafforzare il posizionamento del Gruppo nel mercato del lavoro nazionale. **L'impegno di Fiera Milano si applica al contesto italiano**, con un focus sulle proprie sedi e attività nel territorio, garantendo un approccio strutturato e coerente alle strategie di employer branding.

I progressi compiuti si misurano attraverso l'implementazione di best practice nella gestione del capitale umano, l'adozione di strumenti innovativi per il coinvolgimento dei dipendenti e il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e dello sviluppo professionale. **Il valore base e l'anno di riferimento per la misurazione dei progressi saranno definiti nel momento in cui il percorso verso la certificazione sarà formalmente avviato**, consentendo un monitoraggio strutturato degli avanzamenti verso il raggiungimento dell'impegno.

FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE



IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ			
RILEVANZA D'IMPATTO		RILEVANZA FINANZIARIA	
IMPATTI NEGATIVI	IMPATTI POSITIVI	RISCHIO	OPPORTUNITÀ
	■ Valorizzazione del capitale umano aziendale ■ Sviluppo delle competenze e contributo alla crescita professionale dei dipendenti grazie ad attività di formazione mirate		
IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ CONNESSI ALLA FORMAZIONE E ALLO SVILUPPO DELLE COMPETENZE			
Fiera Milano ha individuato due impatti positivi e un'opportunità significativa nel contesto della formazione e dello sviluppo delle competenze. Questi elementi si integrano nella strategia aziendale mirata a valorizzare il capitale umano e a promuovere la crescita professionale dei dipendenti. Gli impatti positivi riguardano la valorizzazione del capitale umano aziendale e lo sviluppo delle competenze e il contributo alla crescita professionale dei dipendenti. Fiera Milano riconosce l'importanza di sviluppare le competenze dei propri dipendenti attraverso attività formative mirate, promuovendo la crescita professionale e personale. Questo approccio non solo arricchisce le capacità individuali, ma rafforza anche l'efficacia complessiva dell'organizzazione. L'opportunità identificata concerne lo sviluppo di competenze utili alla crescita del business. Investendo nella formazione, l'azienda mira a potenziare le abilità e le conoscenze dei dipendenti, allineandole alle esigenze strategiche e favorendo l'innovazione e la competitività. Questo investimento nel capitale umano è visto come un motore per l'espansione e l'adattabilità nel mercato in continua evoluzione. A supporto di questa strategia, Fiera Milano si avvale di strumenti di gestione e processi strutturati che garantiscono un monitoraggio costante delle dinamiche interne e delle azioni intraprese. Tra questi figurano le politiche di gestione delle risorse umane, la sistematica applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi sindacali a livello nazionale e locale, nonché il costante aggiornamento delle iniziative volte a favorire una cultura aziendale inclusiva e orientata allo sviluppo delle competenze. Attraverso questo impegno, Fiera Milano conferma la centralità delle persone nella propria strategia di sostenibilità, promuovendo un ambiente di lavoro che valorizza il talento e contribuisce al successo dell'azienda. L'attenzione dedicata alla formazione e allo sviluppo delle competenze non solo migliora la soddisfazione dei dipendenti, ma rafforza anche la posizione dell'azienda nel settore, garantendo una crescita sostenibile e condivisa.			
POLITICHE			
Si veda capitolo “Politiche relative alla forza lavoro propria”, pag. 190			
OBIETTIVI E IMPEGNI			
■ Aumento del numero di ore di formazione del 50% rispetto al valore di riferimento del 2023, al 2027			

Nel settore **fieristico e congressuale**, caratterizzato da una crescente competizione e da un'evoluzione continua delle esigenze di mercato, la necessità di sviluppare **competenze specializzate** rappresenta un fattore strategico per garantire il successo e la sostenibilità aziendale. Le competenze professionali non solo migliorano l'efficacia operativa, ma favoriscono anche l'**innovazione**, la **customer experience** e la capacità di adattarsi ai cambiamenti del contesto globale.

In quest'ottica, **Fiera Milano** investe da sempre nella **formazione**, riconoscendo nello sviluppo delle **capacità** e delle **competenze** un elemento chiave per coltivare la **motivazione** e la **soddisfazione** di tutti i dipendenti, supportando così la crescita del business

ESRS 2 MDR-A a. b., Il progetto **trasFORMAZIONE@FieraMilano** è stato avviato per rispondere all'esigenza di mettere le persone al centro, in linea con il terzo pilastro del **Piano Strategico di Fiera Milano**, "People e Organizzazione". L'iniziativa è finalizzata ad accompagnare tutti i dipendenti del Gruppo in un percorso di crescita professionale e personale, attraverso una serie di strumenti di apprendimento progettati per supportare tale obiettivo. Il programma coinvolge l'intera popolazione aziendale, indipendentemente dal genere, dall'età anagrafica, dall'anzianità di servizio o dall'inquadramento aziendale.

Il piano formativo è stato sviluppato in coerenza con le priorità strategiche aziendali e delle diverse **business line**, rispondendo alle necessità di sviluppo e di **upskilling** dei team. Esso include sia la formazione obbligatoria, come la sicurezza sul lavoro e la compliance normativa, sia programmi specifici finalizzati all'implementazione di nuove competenze.

Sono state avviate numerose iniziative di formazione trasversale su tematiche strategiche, tra cui:

1. **Project Management & Agile**, con l'obiettivo di fornire strumenti e metodologie essenziali per la gestione efficace dei progetti, sia attraverso modalità e-learning che in aula.
2. **Essere Leader in Fiera Milano**, un percorso mirato a sviluppare competenze chiave per la leadership, tra cui:
 - Comprendere il contesto aziendale e individuare le abilità necessarie per decisioni efficaci.
 - Delegare in modo strutturato e ottimizzare la gestione del tempo in relazione agli obiettivi.
 - Adottare un approccio sistemico e strategico per una visione d'insieme.
3. **Self Empowerment: "Potenzia il Tuo Potenziale anche con la Realtà Virtuale"**, volto a rafforzare:
 - Le prestazioni individuali attraverso una migliore gestione del tempo e della motivazione.
 - La resilienza e la gestione dello stress, supportando il mantenimento dell'equilibrio emotivo.
 - Le competenze comunicative e interpersonali per relazioni lavorative più efficaci.
4. **Feedback: parole che cambiano le cose**, per sviluppare una cultura del feedback costruttivo, con particolare attenzione a:
 - L'importanza del feedback positivo e del feedforward per il miglioramento continuo.
 - L'applicazione del feedback continuo e costruttivo nei processi aziendali.
 - Le competenze necessarie per chiedere e ricevere feedback in modo efficace.
5. **Building Your Competencies: Excel e PowerPoint**, un approfondimento sulle funzionalità avanzate del pacchetto Office per ottimizzare le attività quotidiane.
6. **#FieraMilanoLanguagesAcademy**, un'iniziativa dedicata al potenziamento delle competenze linguistiche, con particolare focus sull'inglese, essenziale nel contesto di internazionalizzazione del Gruppo. La piattaforma offre:
 - Percorsi strutturati in base al livello di conoscenza.
 - Contenuti aggiornati quotidianamente in collaborazione con il **New York Times** e la **Harvard Business Review**.
 - Classi virtuali con insegnanti e studenti internazionali per diverse lingue, tra cui inglese, francese, spagnolo, portoghese, tedesco e italiano.
 - Approfondimenti su tematiche specifiche come la gestione efficace delle riunioni e la scrittura professionale delle e-mail.
 - Oltre 500 risorse di vocabolario e grammatica.

A supporto di questa iniziativa, sono stati attivati corsi di inglese individuali con docenti madrelingua per circa **150 dipendenti** con ruoli chiave, offrendo un'opportunità aggiuntiva rispetto all'accesso alla piattaforma.

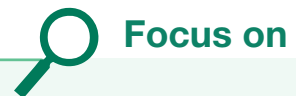
Nel 2024, è stato inoltre implementato il nuovo ambiente digitale della piattaforma di **Learning Management System (LMS), HCM**, progettato per migliorare la **user experience** e incrementare l'**engagement** dei dipendenti. L'obiettivo di questa innovazione è fornire opportunità di **formazione continua**, attraverso contenuti diversificati, selezionati sia in base agli obiettivi strategici aziendali, sia secondo le preferenze individuali dei dipendenti.

ESRS S1-4 38 c. 40 a. Le aree principali oggetto di formazione nel 2024 sono state Formazione tecnica, Health & Safety (H&S), Project management, Lingua, Compliance, Waste, Procurement, Cyber Security e proprietà intellettuale, Sostenibilità e Diversity & Inclusion (D&I), Professionale/trasversale.



Per il **2025**, Fiera Milano ha già in programma di **ampliare e diversificare il proprio catalogo formativo** destinato a tutti i suoi dipendenti, con l'obiettivo di garantire aggiornamenti costanti e la crescita continua delle competenze professionali. Il piano formativo si concentrerà su aree strategiche, mirando a sviluppare abilità che rispondano alle esigenze aziendali e alle dinamiche in continua evoluzione del settore fieristico e degli eventi. Saranno previste sessioni di formazione su tematiche quali la sostenibilità, la gestione della sicurezza, le lingue e la leadership, con un focus particolare sulla valorizzazione delle competenze trasversali e sul rafforzamento delle soft skill.

Il programma nasce da un'esigenza precisa: **"mettere le persone al centro"**, supportarle nella loro crescita personale e professionale, proponendo iniziative che possano accompagnare tutti a contribuire al raggiungimento degli obiettivi dell'azienda.



La Scuola dei Mestieri: un pilastro strategico per il futuro di Fiera Milano

ESRS 2 MDR-A a. b. c., ESRS S1-4 38 c. 40 f. Nel contesto di un settore fieristico e congressuale in continua evoluzione, la **trasmissione del know-how** e lo **sviluppo delle competenze** rappresentano fattori chiave per sostenere la crescita e consolidare la posizione di leadership. Consapevole di questa esigenza, **Fiera Milano** ha posto un focus strategico sul **knowledge sharing** e sull'**upskilling** del proprio personale delle società presenti nel territorio italiano, attraverso la creazione della **Scuola dei Mestieri**, un progetto ambizioso realizzato in collaborazione con **Fondazione Fiera Milano**. Questa iniziativa rappresenta un'opportunità unica per valorizzare e preservare il patrimonio di competenze aziendali, garantendo un'efficace passaggio generazionale delle conoscenze e contribuendo alla costruzione di una cultura aziendale solida e condivisa.

Il progetto formativo **"Scuola dei Mestieri: Essere in Fiera Milano"** si propone di capitalizzare le competenze delle risorse con maggiore seniority, promuovendone l'evoluzione continua e il trasferimento ai nuovi ingressi. I risultati attesi di questo programma prevedono:

- **l'accompagnamento** dei nuovi colleghi nel mondo Fiera Milano, permettendo loro di acquisire una conoscenza approfondita delle dinamiche aziendali e dei prodotti;
- **il trasferimento di competenze** dai colleghi esperti alle nuove risorse, accelerando il loro inserimento e la comprensione del contesto aziendale;
- **la creazione di un linguaggio aziendale comune**, rafforzare il **sense of belonging** e formare futuri **ambassador del DNA aziendale**, contribuendo a diffondere e consolidare i valori distintivi dell'organizzazione.

Nel corso del **2024**, sono state avviate le prime fasi del progetto con una dettagliata **mappatura delle competenze chiave** del Gruppo, realizzata attraverso interviste ai principali stakeholder e professionisti interni condotte nel **2023**. Questo processo ha permesso di identificare i contenuti formativi target necessari per sviluppare il profilo del professionista "Essere in Fiera Milano".

Per garantire l'efficacia del trasferimento di competenze, sono state individuate le **figure chiave interne**, che ricopriranno il ruolo di **formatori**, valorizzando la loro esperienza e conoscenza. A supporto di questo ruolo, è stato avviato un percorso di **"Train the Trainer"**, progettato per fornire strumenti e metodologie didattiche utili alla gestione delle sessioni formative in aula. La progettazione dei contenuti è stata strutturata in moduli ben definiti, allineati alle esigenze strategiche del Gruppo.

Con la comunicazione ufficiale al personale dell'avvio del progetto pilota nel **2025**, Fiera Milano conferma il proprio impegno nella **crescita professionale**, nella valorizzazione del capitale umano e nel consolidamento di un ambiente di lavoro che punta all'**eccellenza** attraverso la formazione continua. La **Scuola dei Mestieri** si configura quindi come un pilastro fondamentale per la costruzione del futuro dell'organizzazione, assicurando la continuità e l'innovazione in un mercato in costante trasformazione.

Percorsi di sviluppo e valorizzazione

ESRS 2 MDR-A a. b. c. Nel Gruppo Fiera Milano, le persone hanno l'opportunità di sviluppare il proprio potenziale professionale attraverso **percorsi di crescita strutturati**, sia in ottica **orizzontale** che **verticale**, favorendo così l'acquisizione di nuove competenze e l'assunzione di responsabilità crescenti. L'organizzazione si avvale di risorse con elevate competenze tecniche che, nel corso del tempo, hanno ampliato il proprio ambito di attività, evolvendo progressivamente fino a ricoprire ruoli manageriali di rilievo.

Nel **2024**, il Gruppo ha avviato la progettazione di percorsi di sviluppo più mirati e strutturati, volti a supportare i nuovi responsabili nel loro percorso di crescita manageriale e a valorizzare i talenti individuati attraverso il processo di **performance evaluation**. Questi percorsi, pensati per rispondere alle esigenze strategiche aziendali e alle ambizioni individuali, saranno implementati nel corso del **2025**, con l'obiettivo di consolidare le competenze manageriali e favorire una leadership consapevole e orientata ai risultati.

Obiettivi

ESRS 2 MDR-T 79 c. 80 b. c. d. e., ESRS S1-4 42

	BASELINE 2023	2024	2027
Aumento del numero di ore di formazione	7.024 ore	18.109 ore	+ 50% rispetto alla baseline 2023

> Un traguardo significativo per la formazione in Fiera Milano: superato in anticipo l'obiettivo di crescita delle ore erogate

Nel quadro delle iniziative strategiche volte a valorizzare il **capitale umano**, Fiera Milano ha registrato un importante risultato nel 2024 in ambito formativo, superando significativamente il target prefissato. L'obiettivo iniziale prevedeva al 2027 un incremento del **50% delle ore di formazione** rispetto alla baseline 2023 per le società italiane del Gruppo. Tuttavia, grazie a un impegno costante e a un'ampia offerta formativa, le **ore di formazione erogate** hanno raggiunto quota **18.109**, segnando un incremento di circa **il 158% rispetto al 2023**, ben oltre le aspettative iniziali.

Questo risultato riflette l'approccio strategico di Fiera Milano nel rafforzare le **competenze interne**, supportando la crescita professionale dei dipendenti attraverso un'offerta formativa ampia e diversificata. I programmi di formazione, sviluppati in linea con le priorità aziendali, hanno incluso una combinazione di **formazione tecnica, manageriale e trasversale**, con l'obiettivo di rispondere alle esigenze del business e ai cambiamenti del settore fieristico e congressuale. L'incremento significativo delle ore di formazione dimostra l'impegno del Gruppo nell'offrire opportunità di **upskilling e reskilling**, fornendo ai dipendenti strumenti concreti per affrontare le sfide del mercato e promuovere l'**innovazione organizzativa**. Tale impegno si inserisce in una visione di lungo periodo, mirata a rendere Fiera Milano un ambiente di lavoro sempre più dinamico, inclusivo e orientato alla crescita continua.

Guardando al futuro, il Gruppo continuerà a investire nella **formazione continua**, promuovendo percorsi sempre più personalizzati e in linea con le esigenze dei diversi livelli professionali, con l'obiettivo di consolidare ulteriormente il proprio ruolo di eccellenza nel settore.

Metriche

ESRS S1-13 83 b.

NUMERO DI ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA DI DIPENDENTI

	UNITÀ DI MISURA	2024		
		UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	n.	491	121	612
Quadri	n.	1.407	1.795	3.202
Impiegati	n.	5.554	8.683	14.237
Operai	n.	0	0	0
Totale Italia	n.	7.452	10.599	18.051
Senior Management	n.	41	17	58
Middle Management	n.	0	0	0
White collar	n.	0	0	0
Blue collar	n.	0	0	0
Totale Estero	n.	41	17	58
Dirigenti	n.	532	138	670
Quadri	n.	1.407	1.795	3.202
Impiegati	n.	5.554	8.683	14.237
Operai	n.	0	0	0
Totale Consolidato	n.	7.493	10.616	18.109

ESRS S1-13 85

NUMERO TOTALE DI ORE DI FORMAZIONE OFFERTE E COMPLETATE DA NON-DIPENDENTI

LAVORATORI AUTONOMI	UNITÀ DI MISURA	2024
Italia	n	101
Estero	n	0
Consolidato	n	101

NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA DI DIPENDENTI

	UNITÀ DI MISURA	2024		
		UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	n.	25,84	20,17	24,48
Quadri	n.	30,59	32,05	31,39
Impiegati	n.	28,19	29,04	28,70
Totale Italia	n.	28,44	29,36	28,97
Dirigenti	n.	41,00	22,67	33,14
Quadri	n.	n.a	n.a	n.a
Impiegati	n.	0,00	0,00	0,00
Totale Estero	n.	2,73	0,93	1,74
Dirigenti	n.	26,60	20,44	25,05
Quadri	n.	30,59	32,05	31,39
Impiegati	n.	26,32	27,43	26,98
Totale Consolidato	n.	27,05	27,98	27,59

RISORSE FINANZIARIE ASSEGNATE AL PIANO D'AZIONE CONNESSE AL TEMA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

TEMI RILEVANTI	RISORSE FINANZIARIE	UNITÀ DI MISURA	2024
Formazione e sviluppo delle competenze	Opex	€	202.504 €
	Capex	€	

Gli OPEX destinati alla formazione e allo sviluppo delle competenze comprendono gli investimenti nell'aggiornamento professionale dei dipendenti e nell'organizzazione di corsi mirati al potenziamento delle loro abilità. Questi interventi sono essenziali per garantire un continuo adattamento alle evoluzioni del settore, alle normative in aggiornamento e alle migliori pratiche aziendali.

LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

La necessità di allineare le competenze e le conoscenze delle persone ai ruoli ricoperti dalle stesse, nonché alla strategia del Gruppo Fiera Milano, rende indispensabile un **sistema di processi e politiche in grado di alimentare e rinnovare le capability dell'azienda**. Il Gruppo Fiera Milano adotta, in questo senso, un **processo denominato Performance and Leadership Management (PLM)**, che si fonda sulla definizione di obiettivi misurabili e di comportamenti riconducibili ai valori espressi nel Piano Industriale e nel Codice Etico. Il modello ha seguito un percorso di revisione e digitalizzazione nel 2023, con la chiusura del ciclo di **valutazione e calibration** relative al 2023 e con la **definizione da parte dei manager degli obiettivi (Goal Setting)** relativi al 2024, oggetto di review nel 2025.

Questi strumenti mirano sia a promuovere la crescita professionale e a stimolare la produttività consolidando una cultura aziendale incentrata sull'eccellenza sia a sviluppare un confronto capo-collaboratore formalizzato, consentendo di aumentare le occasioni di feedback costruttivo. Il processo è fondamentale per assicurare un monitoraggio accurato delle prestazioni individuali e collettive, facilitare la definizione di obiettivi chiari, il riconoscimento dei successi e l'identificazione di opportunità di sviluppo, anche attraverso la progettazione di idonee azioni di crescita e politica retributiva, promuovendo una cultura sempre più basata sul merito.

È parte di questo processo la **pianificazione e gestione di MBO (Management by Objectives) e Sales Incentives**, attualmente finalizzati all'incentivazione di Dirigenti e Commerciali. Il resto della popolazione è stato valutato su obiettivi uguali per tutti, secondo gli stessi criteri dell'esercizio precedente. Il processo continuerà ad essere monitorato attraverso l'utilizzo della piattaforma "Oracle HCM", all'interno della quale sono stati definiti dai manager obiettivi specifici/ individuali che saranno utilizzati per la valutazione della performance nel 2024, relativamente all'anno precedente.

ESRS S1-13 83 a.

PERCENTUALE DI DIPENDENTI CHE HANNO PARTECIPATO A REVISIONI PERIODICHE DELLE PRESTAZIONI E DELLO SVILUPPO DELLA CARRIERA PER CATEGORIA DI DIPENDENTI

	UNITÀ DI MISURA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	%	100%	100%	100%
Quadri	%	96%	95%	95%
Impiegati	%	96%	98%	97%
Operai	%	0%	0%	0%
Totale Italia	%	96%	97%	97%
Dirigenti	%	0%	0%	0%
Quadri	%	0%	0%	0%
Impiegati	%	0%	0%	0%
Operai	%	0%	0%	0%
Totale Estero	%	0%	0%	0%
Dirigenti	%	0%	0%	0%
Quadri	%	96%	95%	95%
Impiegati	%	90%	92%	91%
Operai	%	0%	0%	0%
Totale Consolidato	%	91%	92%	91%

ENGAGEMENT E BENESSERE DEI DIPENDENTI

Fiera Milano riconosce che l'**engagement** e il **benessere dei dipendenti** rappresentano **pilastri fondamentali** per il successo aziendale e per lo sviluppo di un ambiente di lavoro **sano, inclusivo e motivante**, capace di valorizzare e potenziare il contributo di ciascun individuo.

ESRS 2 MDR-A 68 a. Per promuovere un **dialogo costruttivo** con i propri dipendenti, nel **2024** è stato avviato un percorso triennale in collaborazione con **Great Place to Work**, con l'obiettivo di raccogliere insight preziosi attraverso una **survey di clima**, conclusasi a dicembre dello stesso anno. I risultati della survey permetteranno di definire, nel **2025**, **piani di azione mirati**, finalizzati a potenziare ulteriormente l'**engagement** e il **benessere organizzativo**.

ESRS 2 MDR-A 68 a. c L'analisi di clima si inserisce nell'ambito del **Piano Strategico Industriale 2024-2027**, con un focus su:

- **Mappare l'esperienza aziendale**, attraverso un **ascolto attivo** che consenta di individuare **punti di forza e aree di miglioramento**, favorendo un approccio data-driven alle politiche HR.
- **Rafforzare l'attrattività e la brand reputation**, posizionando Fiera Milano come employer di riferimento nel settore fieristico e congressuale.

ESRS 2 MDR-A 68 a. b Fiera Milano si impegna a creare un ambiente che promuova attivamente la **salute, l'inclusività e la motivazione**, attraverso un **dialogo continuo** e iniziative strategiche mirate a consolidare una cultura aziendale orientata al **benessere psicofisico**, alla **partecipazione attiva** e al rafforzamento del **senso di appartenenza**, contribuendo così al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Un'importante concretizzazione di questi principi è stata l'introduzione di una **polizza sanitaria integrativa**, estesa a tutti i dipendenti delle società italiane del Gruppo e ai loro familiari. Questa iniziativa, implementata nel **2024** e attiva dal **1° gennaio 2025**, rappresenta un investimento significativo da parte dell'azienda, offrendo un sostegno concreto in termini di copertura sanitaria, sia per le spese ordinarie che straordinarie, migliorando così la **serenità** e la **qualità della vita** lavorativa.

Nel corso del **2024**, con il **rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale**, sono state confermate le **regole di flessibilità oraria** e l'adozione del **Lavoro Agile**, uno strumento chiave per incrementare la **produttività**, migliorare la **soddisfazione dei dipendenti**, e attrarre nuovi **talenti**. La possibilità di organizzare il lavoro in maniera flessibile ha contribuito a creare un ambiente orientato al **benessere organizzativo**, migliorando l'**equilibrio tra vita professionale e privata**, e promuovendo una cultura aziendale basata sulla **responsabilità individuale** e sulla **focalizzazione sugli obiettivi aziendali**.

Il **Lavoro Agile**, inoltre, supporta il processo di **evoluzione organizzativa**, rispondendo alle esigenze dettate dalla digitalizzazione e rappresentando un asset strategico per la **attraction e retention** delle risorse umane. L'adozione di un approccio flessibile ha permesso di definire modalità personalizzate per ciascuna direzione aziendale, garantendo una gestione efficace delle esigenze di **business** e delle **priorità operative**.

Welfare Aziendale: un supporto concreto per il benessere dei dipendenti

Nell'ambito dell'impegno verso il **benessere organizzativo**, Fiera Milano ha implementato un **programma di welfare aziendale** completo, volto a fornire un **supporto tangibile** e a migliorare la qualità della vita lavorativa. Attraverso iniziative come la **previdenza integrativa**, i **servizi alla persona**, i **programmi di sviluppo personale** e le **agevolazioni per la conciliazione lavoro-famiglia**, l'azienda si propone di creare un ambiente in cui i dipendenti possano prosperare, sia professionalmente che personalmente.



Contratto Integrativo Aziendale

Le società italiane del **Gruppo Fiera Milano** applicano il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)** per il settore Terziario, Distribuzione e Servizi, mentre le società estere adottano la normativa giuslavoristica locale. Tuttavia, in un'ottica di miglioramento continuo, le società italiane e **Fiera Milano Brasil** offrono condizioni migliorative attraverso contratti integrativi di secondo livello o specifici regolamenti aziendali.

Il **Contratto Integrativo Aziendale (CIA)** di Fiera Milano, rinnovato nel **2024** con validità fino al **31 dicembre 2028**, introduce misure concrete a supporto dell'**equilibrio tra vita professionale e personale**, confermando l'attenzione dell'azienda al **benessere dei dipendenti** e alla **responsabilità sociale**, con un focus su iniziative che agevolano la gestione delle esigenze familiari e il miglioramento della qualità della vita lavorativa.

WORK-LIFE BALANCE

- Lavoro agile
- Secondo Policy aziendale, orario di lavoro flessibile di 40 ore settimanali dal lunedì al venerdì per i full time, con un minimo giornaliero di 4 ore
- Riposi compensativi per lavoro svolto di sabato e/o di domenica
- Istituto del "Tempo solidale", che consente di cedere, su base volontaria e a titolo gratuito, ferie e/o ROL a beneficio di colleghi che abbiano già esaurito i propri istituti

FAMIGLIA

- Estensione e trattamento economico migliorativo per il congedo parentale
- 25 Ore di permessi retribuiti all'anno per l'inserimento dei figli all'asilo nido e alla scuola primaria di ciascun figlio
- 1.000 euro di contributo per la nascita/adozione di figli o per il decesso di parenti entro il primo grado (il coniuge o il convivente *more uxorio*)
- Parcheggi riservati alle colleghe in gravidanza e ai dipendenti con fragilità

SALUTE E BENESSERE

- Estensione del periodo di comporto per malattie gravi per un periodo massimo di 365 giorni nell'arco di due anni solari, con relativa integrazione dell'indennità fino al 100% della retribuzione
- 50 ore di permessi retribuiti all'anno per visite specialistiche, cure mediche o/e esami clinici di laboratorio, anche qualora riguardino parenti e/o affini di primo grado, ovvero il coniuge o il convivente *more uxorio*
- 40 ore di permessi retribuiti e 108 ore non retribuite all'anno per cure ai familiari disabili o anziani non autosufficienti
- Mensa aziendale e alta qualità dei servizi di ristorazione

WELFARE

- Piano welfare riparametrato per fasce di retribuzione annua lorda e possibilità di conversione in welfare del Premio di risultato
- Previdenza integrativa aziendale secondo cui l'azienda concorre con il 3% della RAL ai dipendenti che aderiscono ai fondi PREVIP e Fonte
- Assicurazione infortuni professionali ed extraprofessionali, invalidità permanente e morte, anche per i contratti a termine
- Concessione di prestiti agevolati
- Ore di permessi studio ulteriori rispetto a quelli previsti dal CCNL

La fruizione dei **benefit aziendali** è resa ancora più accessibile grazie all'introduzione di un **credito welfare dedicato**, utilizzabile attraverso una **piattaforma on line** intuitiva e user-friendly. Questo strumento consente ai dipendenti di gestire in completa autonomia il proprio credito, costruendo un pacchetto personalizzato di **beni, servizi, voucher e sconti**, in linea con le proprie esigenze personali e familiari.

A partire dal **2023**, la piattaforma è stata **rinnovata e ottimizzata**, con l'obiettivo di offrire una maggiore **flessibilità di utilizzo del credito disponibile** e un'esperienza utente migliorata. Tali aggiornamenti hanno favorito una crescita significativa nel tasso di conversione del **premio di risultato aziendale** in servizi welfare, confermando l'efficacia delle soluzioni implementate.

Inoltre, il continuo impegno dell'azienda verso il **benessere organizzativo** ha portato a un ulteriore incremento nell'utilizzo del **welfare aziendale on top**, un beneficio riconosciuto a tutti i dipendenti, dimostrando la crescente attenzione di Fiera Milano nel fornire strumenti concreti per migliorare la qualità della vita lavorativa e personale.

Metriche

ESRS S1-15 93 a. b. 94 Il congedo parentale è accessibile a tutti i dipendenti di Fiera Milano aventi diritto, in virtù della normativa vigente e delle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL).

PERCENTUALE DI DIPENDENTI CHE HANNO DIRITTO E HANNO USUFRUITO DI CONGEDI PER MOTIVI FAMILIARI

	UNITÀ DI MISURA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Italia				
Dipendenti che hanno diritto a un congedo per motivi familiari	n	272	363	635
Dipendenti che hanno usufruito di congedi per motivi familiari	n	9	44	53
Totale dipendenti	n	272	363	635
Percentuale di dipendenti che hanno diritto a usufruire del congedo per motivi familiari	%	3,31%	12,12%	8,35%
Estero				
Dipendenti che hanno diritto a un congedo per motivi familiari	n	17	20	37
Dipendenti che hanno usufruito di congedi per motivi familiari	n	0	2	2
Totale dipendenti	n	17	20	37
Percentuale di dipendenti che hanno diritto a usufruire del congedo per motivi familiari	%	0,00%	10,00%	5,41%
Consolidato				
Dipendenti che hanno diritto a un congedo per motivi familiari	n	289	383	672
Dipendenti che hanno usufruito di congedi per motivi familiari	n	9	46	55
Totale dipendenti	n	289	383	672
Percentuale di dipendenti che hanno diritto a usufruire del congedo per motivi familiari	%	3,11%	12,01%	8,18%

Orario di lavoro



IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ			
RILEVANZA D'IMPATTO		RILEVANZA FINANZIARIA	
IMPATTI NEGATIVI	IMPATTI POSITIVI	RISCHIO	OPPORTUNITÀ
■ Riduzione del tempo a disposizione dei dipendenti per il riposo e il tempo libero, dovuto all'elevato numero di straordinari influenzando l'equilibrio vita-lavoro e il benessere dei dipendenti.			
IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ CONNESSI ALL'ORARIO DI LAVORO			
Fiera Milano riconosce che l'equilibrio tra vita lavorativa e tempo libero è un elemento fondamentale per il benessere psicofisico dei propri dipendenti. Tuttavia, in determinati periodi dell'anno, l'intensificazione delle attività operative può comportare un aumento significativo delle ore straordinarie richieste al personale interno. Questo impatto negativo riguarda soprattutto i dipendenti coinvolti direttamente nell'organizzazione e gestione degli eventi fieristici, che possono trovarsi a dover sostenere carichi di lavoro prolungati, riducendo così il tempo disponibile per il riposo e le attività personali. La rilevanza di questo impatto per Fiera Milano è legata alla necessità di mantenere un ambiente di lavoro sano e sostenibile, in cui i dipendenti possano sentirsi supportati e motivati. Il perdurare di un elevato numero di straordinari può portare a un aumento dello stress, a una diminuzione della soddisfazione lavorativa e, in alcuni casi, a un incremento del turnover del personale. Inoltre, l'affaticamento accumulato può influire negativamente sulla produttività e sulla sicurezza sul lavoro, generando potenziali rischi operativi. L'obiettivo di Fiera Milano è quello di garantire che le esigenze operative dell'azienda non compromettano il benessere dei dipendenti, promuovendo un equilibrio tra lavoro e vita privata che favorisca la qualità della vita e il mantenimento di un alto livello di engagement e performance lavorativa.			
POLITICHE			
Si veda capitolo "Politiche relative alla forza lavoro propria", pag. 190			

Fiera Milano riconosce l'importanza di un corretto equilibrio tra vita lavorativa e tempo libero come elemento essenziale per il benessere dei dipendenti. Il Gruppo si impegna a ridurre l'impatto negativo degli straordinari sull'equilibrio vita-lavoro attraverso un piano d'azione mirato e continuativo. Sono state implementate misure di pianificazione ottimizzata delle attività, smart working e flessibilità oraria, con l'obiettivo di distribuire i carichi di lavoro in modo più uniforme e ridurre la necessità di straordinari concentrati.

Il personale dipendente di Fiera Milano è composto esclusivamente da dirigenti, quadri e impiegati. La normativa sull'orario di lavoro è garantita dalle leggi, dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (Contratto Commercio) e dalla normativa integrativa aziendale.

ESRS 2 MDR-A 68 b. La regolamentazione dell'orario di lavoro, derivante dalle disposizioni citate, è flessibile e normata sotto molteplici profili. Le principali azioni che sono portate avanti sono:

- La flessibilità di orario di ingresso fino alle 12:00
- Il conteggio delle 40 ore di lavoro sulla media settimanale
- La disciplina di eventuali orari extra (es. turni, reperibilità, straordinari festivi, diurni e non)
- La promozione dello smart working,
- I riposi compensativi e la banca ore, cui si aggiunge l'ulteriore permessistica aziendale di supporto alla conciliazione vita-lavoro.

ESRS 2 MDR-A 68 a. Fiera Milano ha introdotto inoltre sistemi avanzati di pianificazione e monitoraggio degli straordinari per migliorare l'efficienza operativa e garantire una gestione più sostenibile dei carichi di lavoro. Queste iniziative contribuiscono direttamente al raggiungimento degli obiettivi aziendali in termini di benessere e sostenibilità sociale.

IL CONFRONTO SINDACALE E IL DIALOGO SOCIALE



IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ			
RILEVANZA D'IMPATTO		RILEVANZA FINANZIARIA	
IMPATTI NEGATIVI	IMPATTI POSITIVI	RISCHIO	OPPORTUNITÀ
	Promozione della libertà di associazione e sviluppo del dialogo sociale		
IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ CONNESSI AL CONFRONTO SINDACALE			
Fiera Milano ha individuato un impatto positivo, relativo alla promozione della libertà di associazione e sviluppo del dialogo sociale. La libertà di associazione è un diritto fondamentale che consente ai dipendenti di Fiera Milano di unirsi liberamente in sindacati o altre organizzazioni. Per Fiera Milano, ciò significa non solo il rispetto delle leggi internazionali e locali, ma anche l'integrazione di politiche che promuovono un ambiente di lavoro inclusivo e aperto. I lavoratori che possono esercitare il diritto di associazione sono più coinvolti nelle decisioni aziendali, migliorando la comunicazione e la partecipazione alle scelte strategiche. Questo rafforza il senso di appartenenza e contribuisce a un clima aziendale positivo. Infine, offrire supporto alla libertà di associazione contribuisce a creare un clima di fiducia reciproca tra l'azienda e i dipendenti, portando ad una maggiore stabilità organizzativa.			
POLITICHE			
Si veda capitolo "Politiche relative alla forza lavoro propria", pag. 190			

Fiera Milano riconosce e sostiene pienamente il diritto alla libertà di associazione e il confronto sindacale come principi fondamentali nel rapporto con i propri dipendenti. Il Gruppo si impegna a garantire che tutti i lavoratori abbiano la libertà di formare, aderire e partecipare alle attività di sindacati o altre forme di rappresentanza collettiva, senza timore di ritorsioni, discriminazioni o interferenze.

ESRS 2 MDR-A 68 a. La **gestione del rapporto e del dialogo con le rappresentanze dei lavoratori e con gli organismi sindacali** riveste grande importanza per il Gruppo Fiera Milano, sia nell'ottica di adempimento degli obblighi previsti dalla legge e dai CCNL (contratto collettivo nazionale di lavoro) applicati nel Gruppo sia nell'ottica di informazione e consultazione delle rappresentanze sindacali a fronte dell'ordinaria gestione e di particolari situazioni o rilevanti cambiamenti organizzativi.

Il Gruppo Fiera Milano si impegna a **salvaguardare il diritto dei dipendenti alla libertà di associazione sindacale e contrattazione collettiva** nel pieno rispetto delle norme stabilite dalla legislazione nazionale vigente. A tal fine la Direzione Industrial Relations si interfaccia con le rappresentanze sindacali interne e le organizzazioni sindacali territoriali e si occupa della contrattazione collettiva a livello aziendale e di Gruppo.

ESRS 2 MDR-A 68 a. b Nell'ottica più ampia di una gestione corretta e positiva del personale, la Direzione, inoltre, propone, sviluppa e assicura l'**implementazione di programmi e iniziative di Welfare aziendale, destinati ai dipendenti delle società italiane del Gruppo, finalizzati alla soddisfazione dei dipendenti e al benessere organizzativo e sovrintende**, in coordinamento con la Direzione Legal, Compliance & Corporate Affairs, **alla compliance in materia di diritto del lavoro**. Nel corso del 2024 le Relazioni Industriali con le Organizzazioni Sindacali e con le rappresentanze aziendali RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria) e RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale) hanno portato all'importante risultato del **rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale**.

Il **2025** sarà l'anno del consolidamento delle novità introdotte in occasione del rinnovo del **Contratto integrativo aziendale** di Fiera Milano SpA e Nolostand SpA, che richiederà un dialogo costruttivo e trasparente con le rappresentanze dei lavoratori, attraverso l'organizzazione di incontri periodici e la massima collaborazione per affrontare in modo congiunto le principali tematiche relative alla forza lavoro, alle condizioni di lavoro e alle politiche aziendali. Inoltre, la principale novità sarà costituita dal rinnovo della **Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.)** di Fiera Milano SpA, un passaggio che, con la modifica della compagine sindacale, richiederà un importante lavoro congiunto che risponda alla duplice responsabilità di dare continuità al lavoro svolto in passato e all'accordo aziendale appena rinnovato e di dare gambe all'innovazione.

Metriche ²

ESRS S1-8 60 a.

PERCENTUALE DEI DIPENDENTI COPERTI DA CONTRATTI COLLETTIVI

	UNITÀ DI MISURA	2024
Percentuale di dipendenti coperti da contratti collettivi	%	99%

PERCENTUALE DEI DIPENDENTI RAPPRESENTATI DA RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

	UNITÀ DI MISURA	2024
Percentuale di dipendenti rappresentati da rappresentanti dei lavoratori	%	99%

ESRS S1-8 60 c.

TASSO DI COPERTURA	2024	
	COPERTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	DIALOGO SOCIALE
	LAVORATORI DIPENDENTI	RAPPRESENTANZA SUL LUOGO DI LAVORO
0-19%	SUD AFRICA	SUD AFRICA ³
20-39%	N/A	N/A
40-59%	N/A	N/A
60-79%	N/A	N/A
80-100%	ITALIA; BRASILE	ITALIA; BRASILE



² I dati fanno riferimento ai dipendenti delle società in Italia
³ La regolamentazione del rapporto di lavoro privato, a differenza dell'Italia e del Brasile, è basata sulla contrattazione individuale e non su quella collettiva, motivo per cui non c'è copertura di accordi collettivi.

SALUTE E SICUREZZA



IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ			
RILEVANZA D'IMPATTO		RILEVANZA FINANZIARIA	
IMPATTI NEGATIVI	IMPATTI POSITIVI	RISCHIO	OPPORTUNITÀ
■ Danni alla salute e sicurezza dei dipendenti e dei collaboratori		■ Rischio di infortuni sul lavoro da parte di dipendenti	
IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ CONNESSI ALLA SALUTE E SICUREZZA			
In relazione al tema della Salute e Sicurezza, Fiera Milano ha identificato un impatto negativo e un rischio significativo. Questi aspetti sono strettamente legati alla tutela del benessere dei dipendenti, dei collaboratori e dei visitatori degli eventi fieristici. Per prevenire eventuali incidenti che potrebbero causare danni alle persone nonché esporre l'azienda a sanzioni, Fiera Milano adotta un approccio proattivo, implementando rigorose misure di sicurezza e promuovendo una cultura aziendale orientata alla prevenzione. L'azienda si avvale di sistemi di gestione e processi strutturati per garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro e durante gli eventi, assicurando la conformità alle normative vigenti e la protezione di tutte le persone coinvolte. Attraverso questo impegno, Fiera Milano mira a salvaguardare la salute e la sicurezza dei dipendenti, dei collaboratori e dei visitatori, consolidando la fiducia degli stakeholder e rafforzando la propria reputazione come organizzatore responsabile di eventi. Per quanto riguarda il rischio, le attività svolte dal Gruppo presso le strutture espositive e congressuali, e la numerosità dei soggetti (dipendenti, fornitori, espositori, visitatori, congressisti, allestitori) che vi transitano e operano, possono esporre al rischio di incidenti e/o o di violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (T.U. 81/2008). Qualora si verificassero tali violazioni, la Società potrebbe essere esposta all'applicazione di sanzioni significative o, in caso di infortuni, al sorgere di contenziosi, con possibili ripercussioni negative di natura economica e patrimoniale nonché reputazionale. È da evidenziare come tali rischi siano mitigati da una serie di presidi procedurali e organizzativi all'uopo adottati, che comprendono: il monitoraggio del processo di valutazione per la selezione dei fornitori, con verifica dell'idoneità tecnico-professionale e l'attenzione agli aspetti relativi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; la sistematica predisposizione del Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI) e l'aggiornamento delle procedure interessate al fine di rispettare quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008; il periodico aggiornamento del Modello Organizzativo ex D.Lgs. n. 231/01, che comprende i protocolli di controllo relativi alla Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro; l'aggiornamento periodico del documento PASSA (Piano di attività per la Sicurezza, la Salute e l'Ambiente), che contiene il programma delle misure ritenute necessarie per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza; il continuo aggiornamento del "Regolamento Tecnico di Mostra", documento contenente le regole cui gli allestitori e i fornitori devono attenersi nell'esecuzione delle attività affidate. Infine la Capogruppo e la società controllata NoloStand sono certificate ISO 45001- Salute e Sicurezza.			
POLITICHE			
Si veda capitolo "Politiche relative alla forza lavoro propria", pag. 190			
OBIETTIVI			
■ Estensione della copertura dell'assicurazione sanitaria full coverage al 100% dei dipendenti			

Nel settore **fieristico e congressuale**, la tutela della **salute e sicurezza** dei dipendenti è un aspetto cruciale, data la complessità delle attività operative, l'eterogeneità degli spazi di lavoro e la presenza di un elevato numero di stakeholder. Fiera Milano riconosce che un ambiente di lavoro sano e sicuro è essenziale per garantire la **continuità operativa**, il **benessere delle persone** e la **sostenibilità** del business.

Per questo motivo, Fiera Milano si impegna a:

- **Valutare e minimizzare i rischi**, adottando un approccio preventivo per ridurre i pericoli legati alle attività lavorative.
- **Implementare misure di sicurezza efficaci**, con l'obiettivo di eliminare o ridurre al minimo i rischi per tutti i dipendenti e le parti coinvolte.
- **Promuovere una cultura della sicurezza**, attraverso attività di sensibilizzazione e formazione che favoriscano comportamenti responsabili.
- **Monitorare e migliorare continuamente** le performance in ambito di salute e sicurezza, in conformità con le normative di riferimento e le migliori prassi di settore.

Dal **2023**, il Gruppo è certificato **ISO 45001:2018**, che attesta l'efficacia del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, garantendo un **controllo sistematico e rigoroso** degli aspetti relativi alla protezione dei lavoratori.

Fiera Milano adotta un approccio rigoroso e strutturato per garantire il rispetto delle **normative nazionali ed europee**, nonché delle **norme tecniche** in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'impegno del Gruppo si concretizza attraverso l'**identificazione proattiva dei rischi** e l'attuazione di **misure preventive e protettive**, con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro sicuro e resiliente. Le funzioni di Prevenzione e Protezione sono incaricate, all'interno delle singole Società del Gruppo, della supervisione e del controllo della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro

L'**identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi** per la salute e la sicurezza sono state condotte:

- capitalizzando l'esperienza maturata nelle attività operative sulle problematiche relative alla realtà aziendale in esame;
- esaminando la tipologia degli eventi occorsi, quali infortuni e near miss;
- analizzando le mansioni e le attività svolte dai lavoratori;
- eseguendo sopralluoghi presso le aree interessate.

ESRS 2 SBM-3 13 a. i. L'**analisi dei rischi di Fiera Milano** è strutturata per identificare e valutare le potenziali fonti di pericolo associate a:

- **Immobili**: valutazione dei rischi derivanti dalla tipologia strutturale e dalle caratteristiche degli edifici aziendali.
- **Impianti tecnologici fissi di servizio**: monitoraggio continuo e manutenzione degli impianti per garantire la conformità agli standard di sicurezza.
- **Attività lavorative**: individuazione delle criticità legate alle operazioni svolte all'interno dei quartieri fieristici e negli uffici del Gruppo.

ESRS 2 SBM-3 13 a. i. Una volta individuate le fonti di pericolo, la valutazione dei rischi avviene considerando tre aspetti fondamentali:

1. Eliminazione o presidio del rischio

Qualora il rischio non sia eliminabile, vengono applicati strumenti di **presidio adeguati**, tra cui:

- **Soluzioni impiantistiche**, volte a ridurre le esposizioni ai pericoli.
- **Procedure operative**, che stabiliscono linee guida e best practice per la sicurezza sul lavoro.
- **Formazione continua**, per sensibilizzare e preparare i lavoratori all'identificazione e alla gestione dei rischi.
- **Misure comportamentali**, che promuovono una cultura della sicurezza condivisa tra tutto il personale.

2. Riduzione della prevedibilità di accadimento dell'evento incidentale

Implementazione di **interventi di prevenzione mirati**, volti a:

- Ridurre al minimo la probabilità di accadimento degli incidenti.
- Migliorare la **gestione proattiva dei rischi**, attraverso un monitoraggio costante delle aree a rischio.
- Adottare protocolli di sicurezza rigorosi e aggiornati periodicamente in base alle best practice di settore.

3. Attenuazione delle conseguenze del rischio

Nei casi in cui il rischio non possa essere eliminato del tutto, vengono adottate **misure di mitigazione**, quali:

- **Sistemi tecnici avanzati**, per la riduzione degli impatti sugli operatori e sull'ambiente.
- **Protocolli di emergenza**, per garantire una risposta tempestiva e coordinata in caso di criticità.
- **Procedure specifiche di evacuazione e gestione degli infortuni**, per limitare i danni a persone e strutture.

L'approccio strutturato di **Fiera Milano** alla gestione della salute e sicurezza si basa su una **strategia di miglioramento continuo**, finalizzata a garantire il benessere dei lavoratori, la tutela degli asset aziendali e la conformità alle normative vigenti.

ESRS 2 MDR-A a. b., ESRS S1-4 40 a. 41 Fiera Milano adotta un approccio strutturato e rigoroso per garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative vigenti. Le misure di **prevenzione e protezione** implementate, per le sole Società italiane, includono:

- **Formazione continua dei lavoratori**, in conformità con l'**Accordo Stato-Regioni 2011**, per garantire una conoscenza approfondita delle normative e delle pratiche di sicurezza nei luoghi di lavoro.
- **Selezione rigorosa dei fornitori**, con una verifica scrupolosa degli aspetti legati alla **salute e sicurezza** nei luoghi di lavoro, assicurando la conformità agli standard aziendali e normativi.
- **Centrali Operative presidiate H24**, attive per la gestione e l'attuazione di tutte le procedure previste dai **Piani di Emergenza** nei quartieri fieristici, garantendo una risposta tempestiva in caso di necessità.
- **Verifiche periodiche** sull'organizzazione e sul coordinamento delle attività di sicurezza, assicurando il costante aggiornamento e l'efficacia dei **Piani di Emergenza**.
- **Esercitazioni antincendio**, finalizzate a testare la preparazione organizzativa e l'efficienza delle procedure di gestione delle emergenze.

Le attività descritte sono pianificate anche per il 2025, con l'obiettivo di mantenere e migliorare continuamente un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative vigenti. Inoltre, per affrontare eventuali casi di **positività al virus Covid-19**, in ottemperanza alle normative emesse nel **2023**, sono state implementate procedure specifiche, con indicazioni differenziate a seconda che:

- Il lavoratore abbia ricevuto una **diagnosi confermata di positività**, con l'applicazione di misure di contenimento e rientro sicuro.
- Il lavoratore sia entrato in **contatto con casi positivi**, prevedendo protocolli di monitoraggio e gestione personalizzati.

L'approccio adottato da **Fiera Milano** dimostra un impegno costante nella tutela della salute e sicurezza, promuovendo un ambiente di lavoro protetto, resiliente e conforme alle migliori prassi internazionali.

ESRS 2 MDR-A 68 e. Nel corso degli anni si sono sviluppate una serie di attività, sia per i dipendenti che per tutte le figure presenti nei quartieri fieristici, per ridurre gli eventi infortunistici. Nel 2024 il Gruppo ha proseguito il processo di registrazione degli eventi occorsi nei quartieri, associandoli alle manifestazioni in corso, per poter analizzare quali fasi degli eventi sono più soggette ad eventi infortunistici, con l'obiettivo di implementare azioni mirate per evitare il ripetersi di eventi, poterne condividere le azioni con le segreterie organizzative, interne o esterne, per poter eventualmente adeguare i regolamenti di mostra per le successive edizioni.

ESRS S1-4 40 a. Per garantire una reazione coordinata e rapida, Fiera Milano ha sviluppato **linee guida aziendali che delineano procedure dettagliate su come prepararsi e rispondere a eventuali emergenze**. In ogni regione e sito, sono stati istituiti team di risposta alle emergenze, pronti ad intervenire in ogni circostanza. Questi team operano seguendo protocolli precisi per la comunicazione con le parti interessate esterne, assicurando che tutte le informazioni rilevanti siano condivise in modo efficace e trasparente.

ESRS MDR-A 68 a. La **formazione sull'emergenza per i dipendenti e la comunità** è un altro pilastro di questa politica, con sessioni regolari che includono la simulazione e il test dei piani di risposta alle emergenze. Inoltre, Fiera Milano ha istituito **meccanismi attraverso i quali gli stakeholder possono segnalare prontamente qualsiasi emergenza**, consentendo un'azione immediata e adeguata. Questo approccio integrato alla gestione delle emergenze dimostra l'impegno di Fiera Milano a salvaguardare non solo i propri dipendenti e clienti, ma anche l'ampio ecosistema in cui opera.

Obiettivi

ESRS 2 MDR-T 79 b. c., 80 b. c. d. e., ESRS S1-4 42

	BASE YEAR	TRAGUARDI E OBIETTIVI
	2024	2027
Estensione della copertura dell'assicurazione sanitaria full coverage al 100% dei dipendenti delle società italiane del Gruppo	Raggiunto	N/A

Metriche

ESRS S1-14 88 b. c. Infortuni occorsi ai dipendenti: nel corso del 2024 si sono verificati tre infortuni durante l'attività lavorativa. A livello di Gruppo i valori riportati in tabella determinano un indice di frequenza pari a 0,00. Tramite la reportistica che i fornitori delle Società del Gruppo Fiera Milano predispongono riguardo i propri infortuni, medicazioni e near miss, si ricava che nel 2024 si sono verificati 0 infortuni di non grave entità.

	2024	
	DIPENDENTI	NON DIPENDENTI
Percentuale di lavoratori propri coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza basato su requisiti legali e (o) standard o linee guida riconosciuti	100%	100%
Numero di decessi nella propria forza lavoro a seguito di infortuni e malattie professionali	0	0
Numero di decessi nella propria forza lavoro a seguito di infortuni	0	0
Numero di decessi nella propria forza lavoro a seguito di malattie professionali	0	0
Numero di decessi a seguito di infortuni e di malattie professionali di altri lavoratori che lavorano nei siti dell'impresa	0	0
Numero di decessi a seguito di infortuni di altri lavoratori che lavorano nei siti dell'impresa	0	0
Numero di decessi a seguito di malattie professionali di altri lavoratori che lavorano nei siti dell'impresa	0	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili per la propria forza lavoro	3	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili per la propria forza lavoro	0,00	n.d
Numero di casi di malattie professionali registrabili per la propria forza lavoro	0	0
Numero di giorni persi per infortuni sul lavoro e decessi dovuti a infortuni sul lavoro, malattie sul lavoro e decessi dovuti a malattia	75	0

RISORSE FINANZIARIE ASSEGNATE AL PIANO D'AZIONE CONNESSE AL TEMA SALUTE E SICUREZZA

TEMI RILEVANTI	RISORSE FINANZIARIE	UNITÀ DI MISURA	2024
Salute e sicurezza	Opex	€	195.962 €
	Capex	€	

Gli OPEX destinati alla tutela della salute e della sicurezza si articolano in una serie di interventi volti a garantire ambienti di lavoro sicuri e conformi alla normativa vigente. Tra questi, rientrano i costi per l'installazione e la manutenzione di dispositivi di sicurezza, quali road blocker e metal detector, strumenti essenziali per il controllo degli accessi e la prevenzione di potenziali minacce. Un ulteriore ambito di investimento riguarda la formazione del personale, elemento cruciale per diffondere una cultura della sicurezza e fornire le competenze necessarie per la gestione dei rischi. A ciò si aggiunge l'analisi dello stress lavoro-correlato, finalizzata a monitorare e prevenire fattori di rischio psicosociale, contribuendo così al benessere organizzativo. Inoltre, vengono sostenuti costi per la manutenzione e il controllo periodico degli estintori e per le analisi ambientali, volte a garantire condizioni di salubrità e sicurezza negli spazi di lavoro. Rientrano infine tra gli OPEX le spese per l'acquisto di Dispositivi di Protezione Individuale (DPI), necessari per la protezione dei lavoratori, e il compenso del medico competente, figura chiave nella sorveglianza sanitaria e nella prevenzione dei rischi per la salute. Questi investimenti testimoniano un impegno costante verso la sicurezza e la salute dei lavoratori, rafforzando il sistema di prevenzione e tutela e contribuendo alla creazione di un ambiente di lavoro conforme ai più elevati standard di protezione.



RISERVATEZZA



IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ			
RILEVANZA D'IMPATTO		RILEVANZA FINANZIARIA	
IMPATTI NEGATIVI	IMPATTI POSITIVI	RISCHIO	OPPORTUNITÀ
■ Perdita di dati e informazioni sensibili di dipendenti etc.		■ Rischio di violazioni cyber dovute ad uno scarso controllo tecnologico ■ Malagestione dovuta a sistemi informativi non efficienti	

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ CONNESSI ALLA CYBER SECURITY

In relazione al tema della Riservatezza, Fiera Milano ha identificato un impatto negativo e due rischi significativi. Questi aspetti sono strettamente legati alla **gestione delle informazioni sensibili dei dipendenti e delle controparti con cui il Gruppo si interfaccia e alla sicurezza dei sistemi informativi aziendali**.

L'impatto negativo individuato concerne la **potenziale perdita di dati e informazioni sensibili, connessa alla malagestione dovuta a sistemi informatici non efficienti o alle violazioni dei sistemi informatici dovuti cyber attacchi**. Sistemi obsoleti o inadeguati possono portare a una gestione inefficace dei dati, aumentando la probabilità di errori, perdite o accessi non autorizzati, nonché, misure di sicurezza informatica non idonea potrebbero esporre l'azienda a minacce come attacchi hacker, malware o phishing, che possono compromettere l'integrità e la riservatezza dei dati.

Gli attacchi cyber possono comportare ritardi nella conduzione del business, temporanea o prolungata interruzione delle attività, perdita di dati, violazioni della confidenzialità di dati personali con relative richieste di risarcimento, con conseguenti potenziali danni economici, patrimoniali e di immagine; da segnalare, nel generale contesto di evoluzione del rischio cyber (i) l'utilizzo da parte di gruppi di hacker filorussi di strumenti altamente sofisticati a supporto di attività di cyber-intelligence e di *cyber-warfare* (ii) l'utilizzo sempre più massivo dell'Intelligenza Artificiale come vettore di attacco, che costituisce un fattore di aggravamento del rischio.

Per far fronte a tali potenziali criticità il Gruppo ha **sviluppato una serie di presidi procedurali, organizzativi e tecnici**, così articolati: i. policy e procedure in ambito IT Security; ii. data protection – soluzioni di file auditing/protection; iii. email protection – soluzioni per la protezione della posta elettronica aziendale; iv. endpoint detect & response - soluzioni per rilevamento delle minacce esterne e capacità autonoma di risposta sugli endpoint; v. network protection - mezzi per garantire la sicurezza infrastrutturale della rete perimetrale (IDS, IPS, DNS & Web Filtering, Application Control); vi. *web application firewall* – soluzioni per la protezione di applicazioni e siti web del Gruppo; (vii) IAM/PAM – soluzioni per la governance delle identità e per la gestione degli accessi delle utenze privilegiate; (viii) attività di vulnerability assessment e *penetration test*.

Dal punto di vista della protezione infrastrutturale e di rete, da inizio 2023 è entrato in funzione un Data Center, in outsourcing a un provider terzo, che ha introdotto soluzioni di *Disaster Recovery* e una gestione ottimizzata dei dati di backup (Golden Copy).

È stato inoltre attivato un servizio SOC – Security Control Center, gestito da un service provider che ha l'obiettivo di analizzare e gestire gli incidenti di sicurezza con le correlate misure di contenimento e risoluzione e reso disponibile un servizio di *Cyber Threat Intelligence*, che consente di introdurre un ulteriore elemento proattivo nella gestione della sicurezza informatica in azienda e di consolidare il protocollo di intesa in materia di prevenzione dei rischi informatici siglato nel Luglio 2021 con il CNAIPIC (Centro Nazionale Anticrimine Informatico per la Protezione delle Infrastrutture Critiche).

Viene inoltre erogata periodicamente formazione specifica ai dipendenti del Gruppo in materia di “phishing” e “social engineering”, volte ad elevare la maturità e awareness del personale aziendale nel riconoscere questa specifica tipologia di attacchi cyber.

Infine, sul fronte assicurativo si segnala che è operante una polizza assicurativa a copertura del rischio cyber.

POLITICHE

Si veda capitolo “Politiche relative alla forza lavoro propria”, pag. 190

OBIETTIVI E IMPEGNI

- Ottenimento della certificazione ISO 27001 nel 2027

La cyber security è diventata un **elemento cruciale per qualsiasi azienda** in un mondo sempre più interconnesso e digitalizzato. Con l'aumento delle minacce informatiche e degli attacchi cibernetici, **proteggere i dati e i sistemi informatici è diventato essenziale per garantire la continuità operativa, la protezione dei clienti e la reputazione aziendale.**

La Direzione Security, grazie ad adeguati strumenti normativi, organizzativi e tecnologici, si impegna a **sviluppare, implementare e gestire un programma di sicurezza informatica** finalizzato a garantire il raggiungimento della certificazione ISO 27001 nel 2027:

- **confidenzialità** (accesso alle informazioni consentito unicamente alle persone autorizzate);
- **integrità** (garanzia di completezza e accuratezza delle informazioni e dei processi di trattamento e/o elaborazione delle stesse);
- **disponibilità** (accessibilità e reperibilità delle informazioni).

La Direzione Security **presidia altresì il rischio cyber** indotto dalle minacce emergenti e/o dall'evoluzione delle tecnologie mediante definizione e adozione di requisiti e controlli di sicurezza e di sistemi di rilevamento, valutazione e gestione delle minacce informatiche, avvalendosi, al contempo, di specifiche attività di *Cyber Threat Intelligence*.

In ultimo, la Direzione Security, in raccordo con la Direzione ICT e nel rispetto delle normative di riferimento (es. privacy), al fine di avere quanta più visibilità e consapevolezza del perimetro da proteggere, supervisiona la creazione e il mantenimento di un inventario di tutti gli asset informativi del Gruppo Fiera Milano (quali identità, applicativi, database, risorse di rete e infrastrutturali, archivi aziendali, etc.) comprensivo di relativa associazione dei rispettivi referenti, e assicura la definizione di un modello di classificazione dei dati, informazioni e documenti e l'individuazione di regole e comportamenti per il loro utilizzo in funzione del livello di classificazione a loro associato.

ESRS S1-4 41 Il Gruppo adotta **misure di sicurezza ritenute appropriate per impedire eventuali accessi non autorizzati o attacchi informatici ai sistemi informativi aziendali**. Tali presidi sono volti a tutelare tutte le informazioni trattate in azienda, comprese quelle relative alle controparti (quali fornitori, espositori, consulenti, etc.).

ESRS MDR-A 68 e Ad inizio 2022 è stato portato a termine un **Cyber Security Assessment** finalizzato a far emergere le aree di scoperta dell'organizzazione a livello organizzativo, procedurale e tecnologico rispetto ai requisiti previsti dai principali standard e framework di settore (vedi ISO 270001 e NIST), e a delineare, conseguentemente, una roadmap di iniziative costituenti il programma di sicurezza (cfr. Cyber Consolidation Roadmap) a supporto degli obiettivi di business previsti dal relativo piano industriale. Nel corso del 2023, poi, tale assessment è stato integrato da un ICT Risk Assessment, volto a rilevare, mappare e clusterizzare i principali rischi tecnologici sottesi specificatamente alle aree dell'ecosistema ICT di Fiera Milano (Infrastructure, Application, End User Computing), e che, a sua volta, ha determinato ulteriori iniziative per gestire suddetti rischi.

ESRS 2 MDR-A 68 a. b. c., ESRS S1-4 38 a. c., 40 a. Le principali azioni ed aree di intervento che ne sono derivate hanno riguardato:

- attivazione di un **servizio SOC (Security Operation Center)**, finalizzato a centralizzare e integrare tutti i controlli e servizi di sicurezza sotto un'unica cabina di regia (realizzato nel 2022);
- **consolidamento e strutturazione dei processi operativi sottesi all'utilizzo di piattaforme tecnologiche di sicurezza (a partire dal 2022, in continua evoluzione) quali:**
 - EDR (Endpoint Detection & Response) e MTD (Mobile Threat Defense), soluzioni per rilevamento delle minacce esterne e capacità autonoma di risposta sugli endpoint (pc, server) e dispositivi mobili (smartphone, tablet).
 - E-mail Protection, soluzioni per la protezione della posta elettronica aziendale con relativa abilitazione dei protocolli di autenticazione sicura (SPF, DKIM, DMARC).
 - Network Protection (IDS, IPS, DNS & Web Filtering, Application Control, DDoS), soluzioni per la sicurezza infrastrutturale della rete perimetrale.
 - WAF (*Web Application Firewall*), soluzioni per la protezione di applicazioni e siti web (istituzionali e di manifestazione) del Gruppo.

- DSPM (Data Security Posture Management), soluzioni di file e data auditing per la protezione dei dati e la gestione della postura di sicurezza delle principali data sources aziendali (OneDrive, SharePoint, File Server, Outlook, etc.).
- **evoluzione e customizzazione della soluzione tecnologica adibita alla governance delle identità interne ed esterne** del Gruppo e dei relativi accessi logici (IAM - Identity Access Management) ed introduzione di una piattaforma PAM (Privileged Access Management), per la gestione degli accessi delle utenze privilegiate agli asset critici (server, databases, apparati di rete, applicazioni) (realizzato nel 2023).
- attivazione del **servizio di CTI (Cyber Threat Intelligence)**, per introdurre un elemento proattivo nella gestione della sicurezza informatica all'interno dell'organizzazione, aumentare la visibilità e consapevolezza della sua superficie di attacco e della sua brand exposure e, conseguentemente, attuare una gestione del rischio coerente, automatizzare i playbook e workflow di sicurezza previsti dalle tecnologie in essere agevolando e velocizzando la capacità di identificazione e gestione degli incidenti informatici da parte del SOC e, più in generale, delle strutture operative dell'organizzazione (realizzato nel 2023).
- **redazione e/o rivisitazione ed armonizzazione delle politiche relative ai principali processi** strettamente connessi alla gestione della sicurezza informatica all'interno dell'organizzazione (Asset Management, Access Management, Data Classification, Vulnerability & Patch Management, Incident Management & Response Plan, Security By Design, Third Party Risk Management, etc.) (realizzato tra il 2023-2025);
- **esecuzione di cicli ricorsivi (annuali) di VA/PT (Vulnerability Assessment & Penetration Test) e CSPA (Cloud Security Posture Assessment)** per:
 - identificare e classificare le vulnerabilità potenzialmente esistenti nei sistemi e nelle infrastrutture dell'organizzazione delineando un remediation plan per la relativa gestione e mitigazione/risoluzione;
 - valutare la bontà e resistenza delle misure di sicurezza e difese poste in essere e scoprire eventuali falle di sicurezza;
 - analizzare la configurazione e la gestione della sicurezza nel cloud per garantire che le risorse siano protette e conformi alle best practice e alle normative.
- implementazione dei **processi di Device Posture e NAC (Network Access Control)** per analizzare lo stato di sicurezza e conformità, sulla base di una serie di controlli e parametri tecnici, con le politiche di sicurezza aziendale dei dispositivi (PC, desktop, smartphone e tablet) utilizzati per accedere alla rete dell'organizzazione (realizzato nel 2024);
- introduzione di **segregazione a livello infrastrutturale ed applicativo** per rilevare e scongiurare i cosiddetti «lateral movement» e depotenziare eventuali attacchi informatici in caso di compromissione di un dato sistema (realizzato nel 2024);
- giornate di **formazione sulla cybersecurity** a tutta la platea aziendale, con la partecipazione della Polizia Postale e di figure di spicco del panorama italiano sulla sicurezza informatica (realizzate nel 2023 e altre giornate spot nel 2024);

Iniziative presenti all'interno della Cyber Consolidation Roadmap non ancora implementate ma che verranno intraprese a breve-medio termine (e concluse entro il 2025) sono:

- definizione di **Cyber Risk Indicator** in grado di quantificare, monitorare e rendicontare il rischio cyber a livello di impatto sul business e di valutazione dell'andamento del programma di sicurezza definito, ed implementazione di una piattaforma GRC (Governance, Risk e Compliance) e/o customizzazione di una dashboard digitale con cui analizzare, seguire l'evoluzione e rappresentare tali KPI e gli aspetti più rilevanti del rischio cyber in termini di governance, conformità ed operation;
- **attività di formazione ai dipendenti per aumentare la consapevolezza del rischio cyber**, complementate dall'introduzione di un'apposita piattaforma di Cyber Security Awareness in grado di eseguire simulazioni di phishing e ransomware ed erogare contenuti e percorsi di training ai dipendenti in modo strutturato monitorandone i progressi;

In aggiunta alle iniziative Cyber Security di cui sopra, altri progetti altrettanto cruciali e centrali, con riflessi rilevanti sulla sicurezza informatica, sono stati portati avanti in ambito ICT:

- **porting in un datacenter Tier IV datacenter di tutte le business application**, attivazione di siti per la Business Continuity & Disaster Recovery, adozione di una completamente nuova e più consistente politica di backup (2 siti, di cui uno per la Golden Copy);

- **rewamping delle tecnologie LAN/WiFi** per tutte le *facility* ed uffici;

Dal punto di vista della **Cyber Consolidation Roadmap e dell'ICT Risk Assessment**, le iniziative finora condotte (65-70% del piano complessivo), determinando un maggior presidio dei principali vettori di rischio (e.g., grado di compromissione dei sistemi informatici, loro esposizione pubblica, comportamento dei dipendenti e terze parti), hanno consentito di incrementare il security rating dell'organizzazione; grazie alle tecnologie e servizi introdotti, hanno moltiplicato di un fattore 3 (ed in modo proattivo) le capacità di rilevamento, analisi e correlazione di eventi di sicurezza ed anomalie integrando o, in alcuni casi, addirittura introducendo ex-novo il presidio di ambiti 'sensibili' dell'organizzazione quali Datacenter, Biglietteria, Ristorazione, Digital Signage (i.e., ledwall pubblicitari), Uffici, Padiglioni e Smart Working, funzionali all'erogazione di servizi di business e corporate; in ultimo, l'ampliamento del framework documentale indotto dalla Cyber Consolidation Roadmap, con relativa definizione e copertura dei principali processi di Information Security ed il censimento dei principali asset aziendali (utenti, server, PC/smartphone, applicativi, etc.) hanno più che raddoppiato la capacità di risk assessment & governance dell'organizzazione, identificando cosa proteggere e da quali minacce.

Nel prossimo triennio Fiera Milano intende **perseguire un percorso di certificazione ISO27001**, inserito formalmente all'interno del Piano Strategico aziendale 2024-2027 e volto ad armonizzare le restanti iniziative della Cyber Consolidation Roadmap e ICT Risk Assessment, integrandole ed ottimizzandole con gli interventi che si determineranno quali necessari ai fini della certificazione. L'obiettivo finale è quello di creare un "ecosistema" di sicurezza informatica basato su uno standard internazionale trasversalmente riconosciuto e, conseguentemente, certificato così da diventare leva di business e vantaggio competitivo in termini di qualifica presso i clienti. Al contempo, si vuole perseguire un approccio olistico e sempre più orientato alla predizione, prevenzione e proattività in luogo dell'attuale natura reattiva, così da abbassare progressivamente il livello di rischio cyber, incrementando e automatizzando le capability di "securizzazione" dell'ecosistema ICT del Gruppo e gestendone conseguentemente i differenti fattori di rischio Cyber (Regulatory & Compliance, Supply Chain, Human Capital, Technology & Infrastructure, Data).

RISORSE FINANZIARIE ASSEGNATE AL PIANO D'AZIONE CONNESSE AL TEMA CYBER SECURITY

TEMI RILEVANTI	RISORSE FINANZIARIE	UNITÀ DI MISURA	2024
Riservatezza	Opex	€	187.345 €
	Capex	€	35.368€

Gli OPEX e i CAPEX relativi alla cyber security comprendono gli investimenti destinati all'acquisto di licenze software e soluzioni tecnologiche avanzate per la protezione dei sistemi informatici aziendali. Questi interventi sono fondamentali per garantire un'infrastruttura IT resiliente, capace di preservare la riservatezza delle informazioni, prevenire, rilevare e contrastare minacce informatiche sempre più sofisticate.

1.9.3.5 Lavoratori nella catena del valore

Fiera Milano riconosce che la sostenibilità e il rispetto dei diritti umani sono valori fondamentali e imprescindibili per la propria attività. Questi principi non solo guidano le azioni quotidiane dell'azienda, ma rappresentano anche la base per costruire relazioni solide, trasparenti e responsabili con tutti gli attori della sua catena del valore.

In questa prospettiva, Fiera Milano si impegna a garantire che i propri lavoratori, così come quelli delle realtà con cui collabora, operino in condizioni di lavoro sicure, dignitose e pienamente rispettose dei diritti fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

CONDIZIONI DI LAVORO

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ			
RILEVANZA D'IMPATTO		RILEVANZA FINANZIARIA	
IMPATTI NEGATIVI	IMPATTI POSITIVI	RISCHIO	OPPORTUNITÀ
■ Disequilibrio degli orari lavorativi per i lavoratori della catena del valore durante le attività di allestimento e disallestimento		■ Rischi connessi a pratiche di lavoro sommerso sul parco fornitori	

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ CONNESSI AI LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

Fiera Milano ha identificato un impatto negativo e un rischio significativo legati alla gestione delle attività di allestimento e disallestimento e alla catena di fornitura. La descrizione di questi aspetti è finalizzata a contestualizzare le motivazioni per cui tali temi sono rilevanti per Fiera Milano, senza entrare nel dettaglio delle misure di presidio adottate.

Le attività di allestimento e disallestimento degli spazi espositivi richiedono spesso orari di lavoro intensi e flessibili, inclusi turni notturni, durante i fine settimana e in periodi festivi. Questo squilibrio può influire negativamente sull'equilibrio vita-lavoro dei lavoratori coinvolti, che includono principalmente montatori, elettricisti, tecnici audiovisivi e addetti alla logistica. La rilevanza di questo impatto per Fiera Milano è legata alla necessità di garantire condizioni di lavoro dignitose e sostenibili per tutti i lavoratori della catena del valore. Un equilibrio inadeguato tra lavoro e vita privata può portare a un aumento dello stress, a una riduzione della produttività e a un maggior rischio di infortuni sul lavoro dovuti alla stanchezza accumulata. Inoltre, questo impatto può influenzare la reputazione dell'azienda e la sua capacità di attrarre e mantenere fornitori qualificati e affidabili.

Fiera Milano collabora con un'ampia rete di fornitori per la gestione delle attività operative durante gli eventi fieristici. Tuttavia, esiste il rischio che alcuni fornitori possano adottare pratiche non conformi alla normativa del lavoro, inclusi fenomeni di lavoro sommerso o irregolare. Tali pratiche rappresentano un rischio significativo per l'azienda, in quanto possono comportare conseguenze legali, danni reputazionali e problematiche operative. La rilevanza di questo rischio per Fiera Milano è connessa alla responsabilità aziendale di garantire che tutti i soggetti della catena del valore operino nel rispetto delle normative vigenti e degli standard etici aziendali. Inoltre, il mancato controllo su queste pratiche potrebbe influire negativamente sulla sicurezza dei lavoratori coinvolti e sulla qualità dei servizi erogati durante gli eventi.



POLITICHE

Codice Etico: Il Codice Etico stabilisce che il Gruppo non impiega minori e rifiuta qualsiasi forma di collaborazione lavorativa con minorenni in contrasto con la legge. Inoltre, definisce le politiche fondamentali per il contrasto al lavoro sommerso e irregolare. Fiera Milano richiede ai propri fornitori di operare nel pieno rispetto dei diritti dei lavoratori, garantendo la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, prevenendo così eventuali violazioni dei diritti umani.

I Diritti Umani sono i diritti inalienabili di ogni individuo, riconosciuti a tutte le persone per il solo fatto di appartenere al genere umano, **indipendentemente da origini, appartenenze o luogo di residenza**.

Fiera Milano basa le proprie relazioni con gli **stakeholder** su **rispetto e fiducia reciproca** e, per questo motivo, tutela, sostiene e promuove i **Diritti Umani** nell'ambito della propria sfera d'influenza, in linea con i principi del proprio **Codice Etico**. Il Gruppo garantisce **condizioni di lavoro dignitose**, richiedendo che in tutte le relazioni di lavoro, interne ed esterne, siano evitati **atti di violenza psicologica o fisica**, nonché comportamenti **discriminatori o lesivi della persona**, delle sue **convinzioni, credenze o preferenze**.

ESRS S2-3 27 a b Eventuali violazioni della normativa in materia di **Diritti Umani** vengono raccolte attraverso il **sistema di gestione delle segnalazioni (whistleblowing)**, che assicura **riservatezza e anonimato**. Il **Comitato Segnalazioni** monitora costantemente i comportamenti per garantire il rispetto dei principi stabiliti e, nel **2024**, non sono stati segnalati casi di violazione dei **Diritti Umani**.

Fiera Milano considera fondamentale ispirarsi ai principali riferimenti nazionali e internazionali, tra cui:

- **Principi del Global Compact delle Nazioni Unite**, sottoscritti dal Gruppo nel 2024;
- **Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro** e le otto **Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)**;
- **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani** e le convenzioni internazionali sui **diritti civili, politici, economici, sociali e culturali**;
- **Convenzioni delle Nazioni Unite** sui **diritti delle donne**, sull'**eliminazione della discriminazione razziale**, sui **diritti dell'infanzia** e delle **persone con disabilità**;
- **Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs delle Nazioni Unite)**.

Rischi legati alla violazione dei Diritti Umani

Il Codice Etico sottolinea che il Gruppo non si avvale di prestazioni di lavoro di individui minori di età e comunque rifiuta forme di collaborazione lavorativa con minorenni in contrasto con la legge; in particolare, il Gruppo non partecipa ad attività che prevedono il ricorso diretto o indiretto a manodopera minorile prestata da società terze.

ESRS S2 SBM-3 11 e Con riferimento ai **rischi legati a violazioni dei Diritti Umani presenti lungo la catena di fornitura del Gruppo**, il mercato dal quale Fiera Milano si approvvigiona è prevalentemente italiano: grazie alle normative presenti e al monitoraggio continuo, non risultano quindi rischi significativi. In linea con quanto previsto dal Codice Etico, dai Modelli Organizzativi di Gestione e Controllo adottati dal Gruppo, i fornitori devono svolgere le proprie attività nel rispetto dei diritti dei lavoratori, con particolare riferimento alla libertà di associazione o alla contrattazione collettiva, prevenendo così il rischio di violazione di **Diritti Umani**. Il Gruppo valuta i suoi fornitori anche in base al loro impegno a:

- non utilizzare né tollerare l'utilizzo di lavoro infantile, forzato, obbligato o sommerso;
- non attuare o tollerare nessuna forma di discriminazione;
- rispettare le leggi e gli standard di settore applicabili, con particolare attenzione verso l'adeguatezza e l'equità di eventuali pratiche disciplinari;
- garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e condizioni di vita ragionevoli;
- tutelare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva;
- promuovere il rispetto degli standard minimi salariali e delle ore massime lavorabili;

- impegnarsi nella salvaguardia dell'ambiente;
- garantire processi e adottare misure di prevenzione adeguate nella gestione della sicurezza delle informazioni e dei dati.

Rischi connessi a pratiche di lavoro sommerso sul parco fornitori

ESRS 2 SBM-3 11 e Le tipologie di fornitori di cui si avvale il Gruppo Fiera Milano per l'erogazione dei propri servizi comprendono aree merceologiche connotate da elevata incidenza di manodopera (es: pulizie, allestimenti, vigilanza, ristorazione) potenzialmente a rischio medio-alto in termini di esposizione a pratiche di lavoro sommerso.

ESRS 2 SBM-3 11 c La probabilità effettiva di ingaggiare fornitori con problematiche di lavoro irregolare è tuttavia giudicata bassa, in ragione dei numerosi presidi organizzativi, contrattuali e procedurali adottati dal Gruppo, che ha messo a punto e implementato controlli sia (i) in fase di ingaggio del fornitore, per la qualifica reputazionale ed economico-tecnica dello stesso ai fini dell'iscrizione nell'albo fornitori di Gruppo, sia (ii) on field, in fase di controllo fisico degli accessi, in fase di execution delle prestazioni contrattualizzate. Dal secondo semestre 2024 inoltre è stata implementata un'attività di visit assessment in loco sui fornitori, sia potenziali che già ingaggiati, da parte della funzione Vendor Management.

Oltre al Modello 231, che nella Parte Speciale prevede protocolli di controllo atti a prevenire sia i reati da impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, che i reati da intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, e al Codice Etico (statuite le politiche di base nell'ambito del contrasto al lavoro nero e minorile), il framework procedurale del Gruppo comprende: i) procedura accreditamento e controllo accessi ai quartieri fieristici; ii) procedura acquisti e procedura di qualifica fornitori; iii) procedura di ricerca, selezione e assunzione del personale; iv) politica per la prevenzione della corruzione.

A livello di presidi contrattuali sono previste misure volte a prevenire e contrastare fenomeni di illegalità da parte dei contraenti e loro eventuali subcontraenti, fra cui (i) condizioni generali che prevedono il rispetto della contrattazione collettiva nazionale e clausole risolutive a seguito di violazione degli obblighi contributivi e fiscali (ii) Regolamento tecnico dei quartieri (iii) Regolamento generale della mostra (iv) disposizioni specifiche in materia di sicurezza.

Da segnalare infine che nel 2019 è stato sottoscritto da Fiera Milano con le autorità di riferimento un protocollo d'intesa sul lavoro sommerso, in un'ottica di continua collaborazione sui temi della sicurezza delle condizioni di lavoro ed osservanza delle disposizioni normative a tutela dei lavoratori; il protocollo mira a contrastare il fenomeno del lavoro irregolare e sommerso attraverso una condivisione di informazioni che consenta di potenziare le capacità di intervento e prevenzione, anche grazie a un Osservatorio permanente finalizzato a promuovere la massima diffusione della cultura della legalità.

Il contrasto al lavoro sommerso e irregolare

Il **Codice Etico** statuisce le **politiche di base nell'ambito del contrasto al lavoro sommerso e irregolare**; i Modelli 231 vigenti includono una parte speciale relativa ai reati da impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e una parte speciale relativa ai reati da intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, finalizzata alla prevenzione e al controllo dei reati citati.

Le **tipologie di fornitori** di cui si avvale il Gruppo Fiera Milano per l'erogazione dei propri servizi comprendono **aree merceologiche alle quali sono correlati livelli di rischio variabili** in relazione soprattutto all'incidenza della componente manodopera. Casistiche di rischio legate al lavoro sommerso afferiscono esclusivamente alla catena di fornitura del Gruppo, in quanto non sono presenti operai fra i dipendenti del Gruppo Fiera Milano, che demanda a terzi tutte le attività di manovalanza. Nell'ambito dei processi di approvvigionamento, i fornitori maggiormente esposti al rischio di lavoro nero sono quelli che svolgono attività di Operation per la gestione dei quartieri e del centro congressuale ed i fornitori della controllata Nolostand.

ESRS 2 SBM-3 12 Per tale ragione, all'interno dei propri presidi procedurali, come ad esempio la Procedura di valutazione reputazionale, il Gruppo Fiera Milano pone **particolare attenzione alle classi di fornitori caratterizzate da elevata incidenza di manodopera** (es. pulizie, allestimenti, vigilanza, ristorazione), prevedendo **controlli più stringenti sia in fase di selezione del fornitore che in fase di verifica sul campo**,

al fine di assicurarsi che non siano presenti pratiche di lavoro sommerso nella propria catena di fornitura. Le valutazioni reputazionali hanno tutte validità di 12 mesi, come previsto dalla relativa procedura. In fase di qualifica, a seconda della rischiosità della classe merceologica, vengono previsti controlli più rigidi.

Per presidiare il controllo sulla presenza delle maestranze all'interno dei quartieri fieristici, vengono assegnati titoli di accesso ai quartieri per la sola durata del contratto sottoscritto tra le parti.

Eventuali irregolarità, qualora accertate, possono determinare sanzioni quali l'allontanamento dal quartiere delle maestranze.

Il 21 giugno 2019 è stato sottoscritto il Protocollo d'intesa per la prevenzione e il contrasto del lavoro sommerso e irregolare nell'ambito dei quartieri fieristici gestiti da Fiera Milano tra Prefettura di Milano e Ispettorato Territoriale del Lavoro di Milano-Lodi, INPS Filiale Metropolitana Milano, INAIL Direzione Regionale Lombardia, ATS Città Metropolitana di Milano, Fiera Milano e CGIL – CISL – UIL, FILCAMS Cgil – FISASCAT Cisl – UILTUCS Uil, permettendo di creare una rete di coordinamento, atta a garantire la tempestività degli interventi sul piano della prevenzione, della vigilanza e dell'azione di contrasto. Tale protocollo prevede una più efficace e coordinata programmazione dell'attività di vigilanza e di contrasto dell'eventuale fenomeno del lavoro sommerso e irregolare, all'interno dei quartieri fieristici, l'organizzazione di corsi integrati di informazione e formazione volti a promuovere la cultura della legalità e della sicurezza nei rapporti di lavoro.

In esecuzione di tale protocollo è stato costituito un Osservatorio permanente, riunitosi per la prima volta a febbraio 2020, finalizzato a promuovere la massima diffusione della cultura della legalità e un Tavolo tecnico operativo composto da tutti gli enti firmatari sotto l'egida della Prefettura. I componenti del Tavolo tecnico operativo, con il coordinamento della Prefettura, continueranno nell'implementazione del Protocollo.

Il Protocollo d'intesa fa seguito ad un precedente protocollo, siglato nel 2007, tra Fiera Milano e le OO.SS. territoriali di Milano CGIL, CISL e UIL, con le organizzazioni di categoria e la RSU, che aveva consentito di integrare un insieme di clausole contrattuali nei contratti e appalti stipulati da Fiera Milano e di aprire lo Sportello Lavoro gestito dalle tre Organizzazioni Sindacali territoriali di Milano all'interno del quartiere fieramilano.

Orario di lavoro

In merito alla gestione degli orari di lavoro, è necessario fare una distinzione tra il personale dipendente e quello impiegato dagli appaltatori. Per quest'ultimo, non è possibile una gestione diretta da parte di Fiera Milano, in quanto non consentita dalle normative vigenti. Tuttavia, per rispondere a esigenze di sostenibilità e responsabilità sociale, Fiera Milano ha adottato specifici protocolli, attraverso i quali si impegna a garantire la sicurezza e il lavoro regolare, in collaborazione con le autorità competenti (Prefettura, Ispettorato del Lavoro, INPS, INAIL, ATS, sindacati, Questura, Carabinieri, Guardia di Finanza, FederlegnoArredo e ASAL). Le autorità e le forze dell'ordine hanno la possibilità di accedere liberamente e verificare il rispetto di tali protocolli, sia fisicamente nel quartiere fieristico sia virtualmente tramite il portale, relativamente al personale esterno.

In generale, Fiera Milano monitora e controlla i propri fornitori in tutte le fasi del processo: dalla registrazione nell'albo fornitori, all'emissione dei pass di ingresso, fino al controllo del rispetto delle normative di sicurezza all'interno dei padiglioni.

Procedura di gestione delle segnalazioni

ESRS S2-3 27 b. Fiera Milano adotta un approccio trasparente e collaborativo nella gestione delle segnalazioni di irregolarità, attraverso il proprio sistema di whistleblowing, che si applica anche alla catena del valore dell'azienda. Questo sistema, regolamentato da una Procedura di gestione delle segnalazioni, consente a dipendenti, fornitori, subappaltatori e altri attori della filiera di segnalare in modo sicuro e anonimo qualsiasi sospetto di violazione delle normative, etiche o legali, inclusi i diritti umani e le pratiche lavorative scorrette. Fiera Milano si impegna a garantire che ogni segnalazione venga trattata con la massima serietà, promuovendo la tutela dei diritti dei lavoratori lungo tutta la catena del valore.

ESRS S2-1 19; S2-4 36; S4-4 35 Nel 2024 non sono stati rilevati casi di violazioni dei Diritti Umani all'interno della catena del valore.

Per ulteriori dettagli sulla gestione delle segnalazioni attraverso il sistema di whistleblowing, si rimanda al capitolo "Condotta delle Imprese".

SALUTE E SICUREZZA



IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ			
RILEVANZA D'IMPATTO		RILEVANZA FINANZIARIA	
IMPATTI NEGATIVI	IMPATTI POSITIVI	RISCHIO	OPPORTUNITÀ
■ Danni alla salute e sicurezza degli espositori		■ Rischio di infortuni sul lavoro da parte delle ditte appaltatrici	

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ CONNESSI AI LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

Fiera Milano ha identificato un impatto negativo e un rischio significativo legati alla salute e sicurezza degli espositori e dei lavoratori delle ditte appaltatrici coinvolti nelle attività fieristiche. La descrizione di questo impatto e rischio è finalizzata a contestualizzare le motivazioni per cui tali aspetti sono rilevanti per Fiera Milano, senza entrare nel dettaglio delle misure di presidio e gestione adottate.

Durante le manifestazioni fieristiche, la presenza di un elevato numero di visitatori, allestitori e operatori comporta un rischio potenziale per la sicurezza degli spazi espositivi. Tali rischi sono legati principalmente alla movimentazione di materiali pesanti, all'utilizzo di attrezzature elettriche e all'allestimento degli stand, che possono comportare incidenti o infortuni se non gestiti correttamente. La rilevanza di questo impatto per Fiera Milano deriva dalla necessità di garantire un ambiente sicuro per tutti gli stakeholder coinvolti nelle manifestazioni, preservando al contempo la reputazione dell'azienda come luogo sicuro e affidabile per gli eventi.

Tra i rischi identificati, vi è il rischio di infortuni sul lavoro per le ditte appaltatrici coinvolte nelle attività di allestimento e disallestimento. Tali attività comportano mansioni ad alto rischio, come il montaggio di strutture espositive, l'utilizzo di macchinari pesanti e lavori in quota. La gestione di queste operazioni richiede un'attenta pianificazione e coordinamento, poiché errori o negligenze possono causare incidenti gravi. La rilevanza di questo rischio per Fiera Milano è legata alla responsabilità aziendale di garantire condizioni di lavoro sicure anche per i lavoratori esterni, salvaguardando la continuità operativa e riducendo i potenziali impatti reputazionali.

Fiera Milano riconosce l'importanza di garantire un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, tutelando espositori e lavoratori coinvolti nelle sue attività. La rendicontazione di questi impatti e rischi è volta a contestualizzare l'approccio aziendale verso la gestione responsabile e sostenibile delle operazioni, evidenziando le motivazioni che rendono tali aspetti rilevanti per l'organizzazione.

Fiera Milano riconosce l'importanza di garantire un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo lungo tutta la catena del valore, tutelando espositori, lavoratori e stakeholder coinvolti nelle sue attività. La rendicontazione di questi impatti e rischi è volta a contestualizzare l'approccio aziendale verso la gestione responsabile e sostenibile delle operazioni, evidenziando le motivazioni che rendono tali aspetti rilevanti per l'organizzazione.

POLITICHE

Politica di sostenibilità: Come descritto nel capitolo *"Impegno per la qualità dei servizi offerti e la gestione responsabile della catena di fornitura"*, Fiera Milano si impegna a qualificare i propri fornitori attraverso criteri oggettivi e a valutarne periodicamente le prestazioni. Questo approccio garantisce la qualità dei prodotti e servizi, offrendo ai clienti uno **standard elevato e in linea con le loro aspettative**.

Codice Etico: Fiera Milano e le società del Gruppo comunicano ai fornitori i principi del Codice Etico, garantendone il rispetto nelle relazioni commerciali. L'azienda si aspetta che i propri fornitori adottino comportamenti corretti, diligenti e conformi alla normativa vigente, con particolare attenzione alla salute e sicurezza sul lavoro, alla tutela della proprietà intellettuale e alle norme sul lavoro, compresi gli aspetti legati all'impiego dei lavoratori.

ESRS 2 MDR-A 68 a. b. c.; ESRS S2-4 33 a. Fiera Milano si impegna a garantire la salute e la sicurezza dei propri fornitori attraverso un monitoraggio costante del processo di valutazione e selezione, verificando l'idoneità tecnico-professionale e l'attenzione al rispetto delle normative sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. A supporto di questi obiettivi, il continuo aggiornamento del 'Regolamento Tecnico di Mostra' assicura che allestitori e fornitori rispettino regole chiare e rigorose nell'esecuzione delle attività loro affidate.

ESRS 2 MDR-P 65 a b; ESRS S2-1 18 Il Codice Etico di Fiera Milano, che si applica a tutti i dipendenti e collaboratori del Gruppo Fiera Milano, inclusi fornitori, consulenti, intermediari e appaltatori, sancisce che i fornitori devono operare nel rispetto dei principi aziendali, contribuendo al successo sostenibile del Gruppo e alla creazione di valore per gli Azionisti e gli stakeholder, assicurando impegno e professionalità in tutte le loro attività. **ESRS S2-1 18.**

ESRS 2 MDR-P 65 a. b. d. La tutela della qualità dei prodotti e servizi dell'azienda viene garantita con l'implementazione delle previsioni relative al Sistema di Gestione per la Qualità UNI EN ISO 9001. In tale ambito, il Gruppo si impegna a qualificare i Fornitori secondo criteri oggettivi e valutarne periodicamente le prestazioni, quale elemento di garanzia verso i Clienti di un servizio efficiente ed in linea con le loro aspettative. **ESRS 2 BP-2 17 a. c., ESRS S2-1 19** Fiera Milano, inoltre, estende i propri impegni ai lavoratori della catena del valore che operano presso i siti di Fiera Milano, per ulteriori dettagli si rimanda al capitolo "1.9.4.2 Condotta delle Imprese" e al sottocapitolo "Gestione dei rapporti con i fornitori". Infine il Gruppo si impegna a valutare in anticipo i rischi e le opportunità connessi alle proprie attività e porre in atto azioni di mitigazione, volte a migliorare il servizio erogato e le prestazioni in termini di qualità, sostenibilità e sicurezza, minimizzando i potenziali impatti sulla salute, sulla sicurezza, sull'ambiente e in generale sulla sostenibilità, di tutte le nuove attività e di tutti i processi e, ove possibile, generando un'eredità positiva al termine di ciascun evento ospitato.

Iniziative di sensibilizzazione e promozione della sicurezza nel quartiere fieristico

ESRS S2-4 32 c. 34 a. Nel 2024 è proseguito con successo il programma di incontri periodici tra il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) di Fiera Milano SpA e i Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) delle società appaltate. Durante queste riunioni, oltre a discutere delle problematiche relative ai singoli appalti, è stata enfatizzata l'importanza di una maggiore collaborazione nella segnalazione dei "near miss". Questo per mappare tutte le possibili situazioni critiche e incrementare gli interventi preventivi. Il numero di appaltatori coinvolti è aumentato significativamente, in linea con il ruolo di alta sorveglianza di Fiera Milano SpA.

ESRS S2-4 32 d. È stato, inoltre, introdotto un sistema di monitoraggio continuo delle ITP (Individuazione dei Pericoli e Valutazione dei Rischi) degli appaltatori, con la creazione di cartelle condivise su SharePoint. A partire dal 1° febbraio 2025, tale attività sarà affidata a un fornitore già contrattualizzato, che si occuperà della verifica dettagliata di tutte le attività svolte nel quartiere fieristico e dei fornitori coinvolti, ad eccezione della gestione dei rischi relativi alle manifestazioni fieristiche, che seguiranno l'iter previsto dal "Decreto Palchi".

Infine, è stato consolidato il piano di miglioramento, che prevede l'inserimento di un paragrafo specifico sui temi di salute, sicurezza e ambiente all'interno di tutti i capitolati speciali d'appalto, al fine di disciplinare correttamente questi aspetti in modo contrattuale nei confronti di tutti i fornitori e appaltatori. È stato altresì implementato un piano di verifica e monitoraggio, a supporto delle funzioni referenti, per garantire la presenza e la corretta redazione dei DUVRI (Documenti Unici di Valutazione dei Rischi da Interferenza) per ogni contratto attivato. Nel corso del 2025, verrà ufficializzata una nuova procedura che regolerà formalmente tutti questi aspetti.

ESRS 2 MDR-A 58 d. e., ESRS S2-4 32 a., 33c. Per quanto riguarda le attività di allestimento e smontaggio delle manifestazioni fieristiche, nel giugno 2019 Fiera Milano ha siglato un protocollo, tutt'ora in vigore, definito in accordo con la Prefettura di Milano e Agenzia di Tutela della Salute (ATS) ed approvato dal Ministero degli Interni. Tale accordo ha definito, in coerenza coi dettami normativi, ruoli e responsabilità tra gli attori coinvolti nelle fasi di preparazione e smontaggio degli allestimenti delle manifestazioni fieristiche nonché obblighi informativi e di comunicazione fra Fiera Milano e ATS. L'accordo prevede in particolare:

- la ripartizione di ruoli e responsabilità tra gestore del quartiere ed organizzatore della manifestazione;

- la definizione dettagliata delle responsabilità di Fiera Milano nelle diverse vesti di gestore del sito, committente e appaltatore;
- comunicazione periodica da parte di Fiera Milano ad ATS circa l'accadimento di infortuni di cui venga a conoscenza durante le fasi di realizzazione delle manifestazioni;
- l'implementazione di una piattaforma informatica, accessibile a Prefettura e ATS, al fine di verificare presenza e correttezza dei documenti per la gestione della sicurezza (DUVRI/PSC) redatti dagli organizzatori/espositori nonché gli accessi delle maestranze nel quartiere fieristico;
- la comunicazione periodica da parte di Fiera Milano ad ATS del calendario manifestazioni, elenco anticipi e posticipi di allestimento ed elenco dei referenti per la Sicurezza nominati dagli organizzatori ed espositori;
- la messa a disposizione di un ufficio operativo presso il quartiere di Rho.



RISERVATEZZA



IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ			
RILEVANZA D'IMPATTO		RILEVANZA FINANZIARIA	
IMPATTI NEGATIVI	IMPATTI POSITIVI	RISCHIO	OPPORTUNITÀ
■ Perdita di dati e informazioni sensibili di partner, etc.		■ Malagestione dovuta a sistemi informativi non efficienti ■ Rischio di violazioni cyber dovute ad uno scarso controllo tecnologico	

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ CONNESSI AI LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

Fiera Milano ha identificato un impatto negativo e due rischi significativi legati alla gestione delle informazioni sensibili e alla sicurezza informatica. La descrizione di questo impatto e dei rischi associati è finalizzata a contestualizzare le motivazioni per cui tali aspetti sono rilevanti per Fiera Milano, senza entrare nel dettaglio delle misure di presidio e gestione adottate.

La gestione di un'elevata quantità di dati sensibili, tra cui informazioni personali di espositori, visitatori e dipendenti, nonché dati finanziari, contrattuali e strategie aziendali, comporta un potenziale rischio di perdita o compromissione delle informazioni. Questo impatto negativo può derivare da inefficienze nei sistemi informatici o da violazioni di sicurezza, con conseguenze rilevanti in termini di danni reputazionali, violazioni della privacy e possibili sanzioni legali. La rilevanza di questo impatto per Fiera Milano è legata alla necessità di garantire la riservatezza e l'integrità dei dati, mantenendo elevati standard di sicurezza informatica per preservare la fiducia degli stakeholder e la conformità alle normative vigenti in materia di protezione dei dati.

Un rischio significativo per Fiera Milano è rappresentato dalla possibilità che sistemi informatici obsoleti o non adeguatamente strutturati possano compromettere la gestione operativa dell'azienda. Sistemi inefficienti possono causare errori nella gestione dei dati, ridurre la capacità di risposta dell'organizzazione e ostacolare il corretto svolgimento delle attività aziendali. Questo rischio è rilevante in quanto la gestione ottimale dei sistemi informativi è fondamentale per garantire l'efficienza operativa e la protezione dei dati sensibili, minimizzando il rischio di errori, perdite di dati o accessi non autorizzati.

Il rischio di violazioni informatiche è particolarmente rilevante per Fiera Milano a causa delle minacce crescenti legate a cyber attacchi, malware, phishing e altre forme di intrusione digitale. Uno scarso controllo tecnologico potrebbe esporre l'azienda a vulnerabilità, con il rischio di accessi non autorizzati ai sistemi, perdita o furto di dati sensibili e possibili interruzioni delle attività aziendali. La rilevanza di questo rischio è strettamente legata alla necessità di mantenere un elevato livello di sicurezza informatica, proteggendo le informazioni aziendali e garantendo la continuità operativa in un contesto sempre più digitalizzato.

Fiera Milano riconosce l'importanza di proteggere le informazioni sensibili e di mantenere sistemi informatici efficienti e sicuri, al fine di garantire un'operatività aziendale affidabile e conforme alle migliori pratiche in ambito di sicurezza informatica e gestione dei dati.

POLITICHE

Politica di sostenibilità: Fiera Milano considera la protezione dei dati personali un aspetto fondamentale della sua operatività, adottando un approccio trasversale che coinvolge ogni ambito aziendale, in conformità al General Data Protection Regulation (GDPR) e al Codice in materia di protezione dei dati personali (Codice Privacy).

Politica in materia di protezione dei dati personali: Fiera Milano si impegna non solo a garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati, ma anche a rispettare i diritti degli interessati, assicurando che possano esercitare i loro diritti di accesso, rettifica, cancellazione e portabilità dei dati. La gestione attenta della privacy è estesa anche ai fornitori e partner esterni, che sono tenuti a conformarsi agli stessi standard di protezione attraverso accordi contrattuali specifici.

Codice etico: Il Gruppo Fiera Milano riconosce nella riservatezza una regola imprescindibile di ogni condotta. Le attività del Gruppo richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, know how (contratti, atti, relazioni, disegni, fotografie, software, etc.), che non possono essere resi noti all'esterno o la cui divulgazione inopportuna potrebbe produrre danni agli interessi aziendali. Il Gruppo Fiera Milano si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni. Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai dipendenti durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono alle società del Gruppo Fiera Milano e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore.

ESRS 2 – MDR-P 65 ab. Fiera Milano considera la protezione dei dati personali un aspetto centrale per la sua value chain, integrando questa dimensione in tutte le fasi della sua operatività. **ESRS 2 – MDR-P 65 d.** In particolare, l'azienda adotta un approccio trasversale che coinvolge ogni ambito aziendale, dai processi interni fino alla gestione delle relazioni con i fornitori e partner esterni.

ESRS 2 – MDR-P 65 b Per garantire la **conformità alle normative**, tra cui il **General Data Protection Regulation (GDPR)** e il **Codice Privacy**, Fiera Milano ha formalizzato un **modello organizzativo specifico** all'interno della propria **Politica in materia di protezione dei dati personali**. Basato sul principio di **accountability**, questo modello definisce in modo chiaro **compiti, ruoli e responsabilità** lungo l'intera **value chain**, assicurando un trattamento dei dati **sicuro e conforme**.

L'impegno dell'azienda va oltre la semplice protezione dei dati: **Fiera Milano** garantisce il rispetto dei **diritti degli interessati**, tra cui **accesso, rettifica, cancellazione e portabilità**, in tutte le fasi del **ciclo di vita dei dati**. Questo approccio si estende anche a **fornitori e partner esterni**, che sono tenuti a rispettare gli stessi **standard di protezione** attraverso **contratti specifici**, garantendo così un **allineamento dell'intera catena di valore** alle normative e alle migliori pratiche di sicurezza.

Grazie a questa **struttura integrata**, che permea ogni fase della **value chain**, **Fiera Milano** non solo assicura il pieno rispetto delle normative, ma rafforza anche la **fiducia degli stakeholder**, garantendo un trattamento dei dati conforme ai **più elevati standard di sicurezza**.

Per maggiori dettagli sulle iniziative in tema di Riservatezza, si rimanda al capitolo Forza lavoro propria nel sottocapitolo "Riservatezza", a pag. 229.

1.9.3.6 Contributo allo sviluppo delle comunità



IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ			
RILEVANZA D'IMPATTO		RILEVANZA FINANZIARIA	
IMPATTI NEGATIVI	IMPATTI POSITIVI	RISCHIO	OPPORTUNITÀ
	■ Creazione di valore per le comunità ■ Contributo al benessere socio economico locale, attraverso una gestione fiscale trasparente e conforme alle normative		
IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ CONNESSI AL CONTRIBUTO ALLO SVILUPPO DELLE COMUNITÀ			
Fiera Milano ha individuato due impatti positivi e un'opportunità significativa nel contesto del contributo economico e sociale alle comunità locali. Questi elementi si integrano nella strategia aziendale, volta a promuovere lo sviluppo sostenibile e a rafforzare il tessuto socio-economico dei territori in cui opera. Il primo impatto positivo riguarda la creazione di valore economico per le comunità. Le attività di Fiera Milano generano un impatto significativo attraverso effetti diretti, indiretti e indotti, traducendosi in nuove opportunità di lavoro, crescita per le imprese locali e un generale rafforzamento dell'economia territoriale. Il secondo impatto positivo si riferisce al contributo al benessere socio-economico locale, grazie a una gestione fiscale trasparente e conforme alle normative. Fiera Milano contribuisce al bilancio pubblico attraverso il versamento di imposte dirette, indirette e indotte, sostenendo lo sviluppo di infrastrutture e servizi essenziali e migliorando la qualità della vita nelle comunità locali. L'opportunità individuata riguarda la capacità di attrarre investimenti e turismo, favorendo lo sviluppo economico locale. Grazie all'organizzazione di eventi e manifestazioni di rilievo internazionale, Fiera Milano si afferma come un catalizzatore di investimenti e flussi turistici, stimolando la crescita economica e favorendo lo sviluppo del territorio. A supporto di questa strategia, l'azienda adotta politiche di gestione e processi strutturati per garantire un monitoraggio costante delle dinamiche aziendali e delle azioni intraprese. Tra queste rientrano la gestione delle risorse umane, l'applicazione sistematica dei contratti di lavoro e degli accordi sindacali a livello nazionale e locale, oltre a iniziative volte a promuovere una cultura aziendale inclusiva e orientata allo sviluppo sostenibile. Attraverso questo impegno, Fiera Milano conferma il proprio ruolo centrale nel promuovere uno sviluppo economico e sociale sostenibile, contribuendo al benessere delle comunità locali e consolidando la propria posizione come attore chiave nel panorama economico nazionale e internazionale.			

POLITICHE

Politica di sostenibilità: Fiera Milano pone al centro del suo agire la collaborazione dinamica e il dialogo aperto con gli stakeholder, fondamentali imprescindibili per costruire insieme un futuro economico e sociale prospero. Al fine di garantire e mantenere un dialogo aperto con tutti gli stakeholder con cui si relaziona, Fiera Milano si impegna ad interagire con tutti i portatori d'interesse attraverso un approccio proattivo, con l'obiettivo di creare valore condiviso e implementare la cultura della sostenibilità. Fiera Milano fonda i rapporti con i propri stakeholder sul rispetto e la fiducia reciproca ed è per questo motivo che tutela, sostiene e promuove, nell'ambito delle proprie sfere d'influenza, i Diritti Umani, secondo i principi del proprio Codice Etico. L'impegno è diretto anche all'instaurazione di una stretta collaborazione con gli stakeholder, promuovendo la loro partecipazione nelle attività del Gruppo, e rendendoli partecipi dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi economico-finanziari e di responsabilità socio-ambientale, in linea con quanto descritto all'interno del Codice Etico. La Politica per la gestione del dialogo con gli investitori istituzionali e con la generalità degli Azionisti di Fiera Milano definisce le linee guida per garantire una comunicazione trasparente, continua e strutturata, promuovendo un confronto costruttivo volto a favorire una comprensione condivisa delle strategie aziendali e delle performance economiche. Questo approccio assicura un rapporto di fiducia e collaborazione, rafforzando la trasparenza e l'accountability verso tutti gli stakeholder.

Politica fiscale (Strategia fiscale): Fiera Milano garantisce onestà, integrità e trasparenza nella gestione fiscale, assicurando la piena conformità alle normative nei Paesi in cui opera. Mantiene un dialogo costruttivo con le autorità fiscali e riconosce il ruolo cruciale del gettito tributario per lo sviluppo economico e sociale.

Per una gestione proattiva e responsabile del rischio fiscale, ha implementato il Tax Control Framework (TCF), un sistema di controllo interno volto a identificare, monitorare e mitigare i rischi fiscali, coinvolgendo direttamente il management nelle decisioni più rilevanti.

L'azienda adotta una Strategia Fiscale improntata ai più elevati standard di integrità e responsabilità, monitorando costantemente l'evoluzione normativa per contrastare erosione fiscale e trasferimento dei profitti. A tutela dell'integrità aziendale, ha inoltre attivato un sistema di segnalazione anonima (Whistleblowing) per eventuali irregolarità in materia fiscale.

Fiera Milano riconosce che la sostenibilità e il rispetto dei diritti umani sono valori fondamentali e imprescindibili per la propria attività. Questi principi non solo guidano le azioni quotidiane dell'azienda, ma rappresentano anche la base per costruire relazioni solide, trasparenti e responsabili con tutti gli attori della sua catena del valore.

In questa prospettiva, Fiera Milano si impegna a garantire che i propri lavoratori, così come quelli delle realtà con cui collabora, operino in condizioni di lavoro sicure, dignitose e pienamente rispettose dei diritti fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

LE PRINCIPALI INIZIATIVE DI SOLIDARIETÀ SOCIALE DI FIERA MILANO

Instaurare relazioni solide e durature nel tempo con le **comunità locali** rappresenta un pilastro fondamentale della strategia di Fiera Milano, attraverso un approccio che sia in grado di **creare valore condiviso** nel lungo periodo per tutti gli stakeholder.

Attraverso collaborazioni con enti locali, scuole e università, Fiera Milano lavora costantemente per essere un punto di riferimento positivo e un motore di progresso, dimostrando che il successo di un'entità commerciale può e deve andare di pari passo con il benessere della comunità che la circonda.

ESRS 2 MDR-A 68 a. b. Le principali iniziative del 2024 si sono concentrate su progetti volti alla ricerca scientifica e iniziative sociali e volontariato aziendale.

ESRS 2 MDR-A 68 j. Tra le principali iniziative portate avanti da Fiera Milano nel corso del 2024, si segnalano:



Raccolta di tappi di plastica e sughero per sostenere la Fondazione per le Malattie del Sangue Onlus del Niguarda

È continuata anche nel 2024 l'attività di raccolta di tappi delle bottigliette di plastica e sughero da parte dei dipendenti di Fiera Milano per **sostenere la Fondazione per le Malattie del Sangue Onlus del Niguarda che si occupa di ricerca biologica e genetica in campo ematologico**. Le somme ricavate dal riciclo del materiale raccolto, contribuiscono al finanziamento

di una borsa di studio annuale di un biologo genetista impegnato in progetti di ricerca su alcune patologie ematologiche. Nel corso del 2024 la Fondazione Malattie del Sangue ha **raccolto 101.200 chilogrammi di tappi di plastica e 21.600 chilogrammi di tappi di sughero**.



Supporto alla campagna di Natale di Fondazione Telethon

In occasione del Natale, Fiera Milano ha ospitato per il terzo anno consecutivo la campagna di Natale di Fondazione Telethon per **supportare la ricerca sulle malattie genetiche rare e le famiglie in attesa di una cura**.



Collaborazione con Banco Alimentare

Fiera Milano, in collaborazione con Banco Alimentare, prosegue il suo impegno solidale attraverso un'iniziativa che permette ai partecipanti alle manifestazioni fieristiche di contribuire attivamente a un progetto di sostegno alle persone in difficoltà. **Per ogni panino acquistato nei punti di ristoro del quartiere fieristico, Fiera Milano ha donato 1 euro a Banco Alimentare**, per un totale di circa 10.000 panini, rafforzando così il proprio impegno nella lotta contro lo spreco e la povertà alimentare.



Giornate AVIS

È proseguita con successo la collaborazione tra Fiera Milano e AVIS, che ha visto l'organizzazione di **quattro giornate di donazione** presso le sedi di Rho e Congressi, durante le quali **38 colleghi** hanno partecipato attivamente alla raccolta, contribuendo con il loro gesto di solidarietà alla salvaguardia della salute di molti.



Appuntamento benefico "Che sia festa per tutti"

Il 7 dicembre 2024, in occasione di Sant'Ambrogio, patrono di Milano, si è rinnovato l'appuntamento benefico "Che sia festa per tutti" promosso da Fondazione Fiera Milano insieme ad importanti associazioni del territorio. **I dipendenti del Gruppo Fiera Milano hanno svolto un ruolo chiave come volontari**, accogliendo 624 ospiti - tra cui più di 200 ragazzi e bambini - servendo ai tavoli e contribuendo a creare un momento di vera inclusione e calore umano.

TRASPARENZA FISCALE

ESRS 2 MDR-A 68 a. b. c. La **gestione fiscale** è un elemento centrale nella strategia di **responsabilità aziendale** del Gruppo, guidata dai principi di **onestà, integrità e trasparenza** delineati nel **Codice Etico**. Operare nel rispetto delle normative fiscali dei Paesi in cui è presente e mantenere un **dialogo costruttivo con le autorità fiscali** sono impegni fondamentali, volti a sostenere lo **sviluppo economico e sociale** delle comunità in cui opera. Il **gettito fiscale** è infatti riconosciuto come una leva essenziale per generare valore condiviso e favorire la crescita.

Fiera Milano dedica particolare attenzione all'**evoluzione normativa fiscale**, sia nazionale che internazionale, con l'obiettivo di **contrastare l'erosione fiscale e il trasferimento dei profitti** e garantire la conformità alle regole tributarie dei Paesi in cui opera. La strategia fiscale adottata assicura nel tempo l'**integrità patrimoniale e reputazionale** dell'intero Gruppo. La **Funzione Fiscale della Capogruppo** è responsabile della diffusione, interpretazione e aggiornamento delle norme di comportamento derivanti da questa strategia.

Per garantire una gestione fiscale uniforme, sono stati definiti indirizzi specifici per tutte le società del Gruppo, anche attraverso **contratti di servizio infragruppo (shared service)**. Tali indirizzi si basano su:

- **Corretta e tempestiva determinazione e liquidazione delle imposte dovute**, con il rispetto dei relativi adempimenti;
- **Contenimento del rischio fiscale**, inteso come il rischio di operare in violazione delle norme tributarie o in contrasto con i principi normativi delle giurisdizioni in cui il Gruppo è presente.



Per garantire una **gestione fiscale responsabile** e ridurre al minimo i rischi, il Gruppo ha sviluppato un **sistema strutturato di processi e procedure**. Tra i rischi più rilevanti figurano:

- **Rischi di adempimento**, legati all'accuratezza e tempestività delle dichiarazioni e dei versamenti;
- **Rischi interpretativi**, derivanti da incertezze normative.

Per affrontarli, il Gruppo adotta un **approccio proattivo**, che include il **monitoraggio continuo della legislazione fiscale**, la traduzione delle normative in **linee guida interne** e l'**adattamento dei processi aziendali** alle nuove disposizioni.

Questo impegno si traduce in tre macro-attività fondamentali:

- Un costante **allineamento normativo**, che permette di identificare tempestivamente le evoluzioni legislative e tradurle in procedure chiare e condivise.
- Una **valutazione puntuale dell'impatto delle norme** sui processi aziendali, con adeguamenti organizzativi mirati a garantire la piena conformità.
- Un servizio di **consulenza e assistenza** alle diverse strutture aziendali per assicurare che tutti gli obblighi fiscali siano gestiti in modo corretto e trasparente.

Il Gruppo, inoltre, dispone del meccanismo di segnalazioni anonime Whistleblowing a cui si può fare ricorso anche in casi di presunte irregolarità in materia fiscale.

TAX COUNTRY BY COUNTRY 2024

(migliaia di euro)	ITALIA	BRASILE	SUDAFRICA
i. nomi delle entità residenti	Fare riferimento alla Struttura del Gruppo indicata alla pagina 15 del presente Report		
ii. attività principali dell'organizzazione	Gestione di quartieri espositivi e congressuali ed organizzazione di manifestazioni	Organizzazione di manifestazioni	Organizzazione di manifestazioni
iii. numero dei dipendenti	678	31	6
iv. ricavi da vendite a terze parti	264.559	7.557	1.036
v. ricavi da operazioni infragruppo con altre giurisdizioni fiscali	0	0	0
vi. utile/perdita ante imposta	22.936	1.484	84
vii. attività materiali diverse da disponibilità liquide e mezzi equivalenti	153.208	1.807	774
viii. imposte sul reddito delle società versate sulla base del criterio di cassa	1.692		
ix. imposte sul reddito delle società maturate sugli utili/perdite (2024)	4.139		
x. IRAP	1.222		
xi. Imposta sostitutiva			
xii. motivazioni della differenza tra l'imposta sul reddito delle società maturata sugli utili/perdite e l'imposta dovuta, se l'aliquota fiscale prevista dalla legge è applicata sugli utili ante imposte			

(1) IRAP

Implementazione del Tax Control Framework (TCF) Opzionale nel 2025

Nel 2025, il Gruppo continuerà a rafforzare il proprio impegno verso una **gestione etica e trasparente della fiscalità** con l'implementazione del **Tax Control Framework ("TCF")**, integrato nel sistema di controllo interno sull'informativa finanziaria, un ulteriore passo per garantire la piena conformità alle normative tributarie in tutti i Paesi in cui è presente. L'adozione di questo regime si inserisce nel contesto di un sistema consolidato di gestione del rischio fiscale, che il Gruppo ha iniziato a implementare nel corso del 2024 con Fiera Milano SpA, Fiera Milano Congressi SpA, Nolostand SpA, Made Srl, Mico DMC Srl e Ipack IMA Srl. Il Tax Control Framework del Gruppo Fiera Milano sarà costantemente monitorato e aggiornato per garantire l'efficace attuazione dei controlli fiscali interni.

In particolare, il TCF esplicherà i propri vantaggi in termini di **gestione dei rischi fiscali**, riducendo la potenziale non conformità alla normativa tributaria. Il Gruppo, avvalendosi di consulenze professionali altamente qualificate e ricorrendo, quando necessario, agli interpelli preventivi con le Autorità Fiscali, garantisce un elevato livello di sicurezza nella gestione fiscale, favorendo un processo di continuo miglioramento che si allinea agli obiettivi di **sostenibilità e integrità aziendale**.

L'adozione del **TCF** rientra nel quadro complessivo della buona governance fiscale del Gruppo. Tale approccio garantisce la creazione di procedure interne adeguate, la formazione continua delle funzioni aziendali coinvolte e l'adozione di un sistema di monitoraggio periodico che ha assicurato una costante conformità alle normative fiscali.

La gestione centralizzata del rischio fiscale, e l'implementazione del TCF rappresentano un ulteriore presidio a mitigazione del rischio di frode fiscale ovvero il rischio di incorrere in fenomeni di frode fiscale in conseguenza di condotte fraudolente poste in essere da soggetti terzi anche come integrazione del Modello di organizzazione e di gestione di cui all'articolo 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

1.9.3.7 Consumatori e utilizzatori finali



IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ			
RILEVANZA D'IMPATTO		RILEVANZA FINANZIARIA	
IMPATTI NEGATIVI	IMPATTI POSITIVI	RISCHIO	OPPORTUNITÀ
SALUTE E SICUREZZA			
■ Danni alla salute e sicurezza dei visitatori		■ Rischio di procedure penali a carico dell'azienda per via di una mancata o inadeguata tutela della salute dei visitatori	
RISERVATEZZA			
■ Perdita di dati e informazioni sensibili dei clienti etc.		■ Rischio di violazioni cyber dovute ad uno scarso controllo tecnologico ■ Malagestione dovuta a sistemi informativi non efficienti	
ACCESSO A PRODOTTI E SERVIZI			
	■ Aumento della qualità dei servizi forniti ai clienti		

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ CONNESSI A CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI

Fiera Milano ha individuato **un impatto positivo e un'opportunità significativa** nel miglioramento della **qualità dei servizi** offerti ai consumatori e agli utilizzatori finali. Questi elementi si integrano nella strategia aziendale, mirata a rafforzare la **soddisfazione e la fidelizzazione dei clienti**, oltre a consolidare la **reputazione del brand**.

L'**impatto positivo** riguarda il miglioramento della **qualità dei servizi** forniti. Fiera Milano investe in **processi di miglioramento continuo** e adotta **pratiche innovative** per superare le aspettative dei clienti. Questo approccio non solo aumenta la loro soddisfazione e fidelizzazione, ma rafforza anche la **reputazione del brand**, attirando nuovi visitatori e partner commerciali.

L'**opportunità** identificata si concentra sull'aumento della **soddisfazione e fidelizzazione dei clienti**, rafforzando ulteriormente il **posizionamento competitivo** dell'azienda. Investire nella qualità dei servizi permette a Fiera Milano di migliorare l'esperienza dei clienti, allineandola alle esigenze del mercato e garantendo una maggiore competitività nel settore fieristico in continua evoluzione.

Accanto alle opportunità, l'azienda ha individuato **due impatti negativi** e un **rischio significativo** che richiedono particolare attenzione.

- Il **primo impatto negativo** riguarda i **potenziali danni alla salute e sicurezza dei visitatori** durante le manifestazioni fieristiche. Per mitigare questo rischio, Fiera Milano adotta **rigorose misure preventive**, tra cui **protocolli di sicurezza dettagliati, formazione specifica per il personale e collaborazioni con le autorità competenti**, garantendo ambienti espositivi sicuri.
- Il **secondo impatto negativo** concerne la **possibile perdita di dati e informazioni sensibili** dei clienti. La compromissione o divulgazione non autorizzata potrebbe comportare **violazioni della privacy, danni reputazionali e sanzioni legali**. Per affrontare questo rischio, l'azienda implementa **misure di sicurezza avanzate**, aggiorna regolarmente i **sistemi informativi** e promuove una **cultura aziendale orientata alla protezione dei dati**, garantendo la conformità alle normative vigenti.
- È stato inoltre identificato un **rischio significativo** legato a **possibili procedimenti penali** in caso di **mancata o inadeguata tutela della salute dei visitatori**. Per prevenire tali eventualità, l'azienda si impegna a **rispettare scrupolosamente le normative sulla sicurezza**, effettuando **controlli periodici** e adottando le **migliori pratiche del settore**.

Attraverso questo impegno, **Fiera Milano** mira a **salvaguardare la sicurezza e la privacy dei visitatori**, garantendo al contempo **efficienza operativa e fiducia degli stakeholder**.

POLITICHE

Politica di sostenibilità: Il Gruppo si impegna a valutare in anticipo i rischi e le opportunità connessi alle proprie attività e a porre in atto azioni di mitigazione, volte a migliorare il servizio erogato e le prestazioni in termini di qualità, sostenibilità e sicurezza, minimizzando i potenziali impatti sulla salute, sulla sicurezza, sull'ambiente e in generale sulla sostenibilità, di tutte le nuove attività e di tutti i processi e, ove possibile, generando un'eredità positiva al termine di ciascun evento ospitato.

SALUTE E SICUREZZA NEI QUARTIERI FIERISTICI

Fiera Milano si impegna a promuovere e consolidare la **cultura della sicurezza**, con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza dei rischi e adottare tutte le risorse necessarie per proteggere la salute e la sicurezza di tutti i propri stakeholder, tra cui i propri clienti e consumatori finali (ad esempio visitatori ed espositori) e delle comunità in cui opera.

Fiera Milano riconosce tra i propri obiettivi fondamentali la protezione delle persone e degli asset aziendali da minacce, frodi e comportamenti criminosi interni o di terzi, che potrebbero comportare danni diretti o indiretti, di natura economico-patrimoniale, reputazionale e fisica alle persone; è supportata inoltre dalle Forze dell'Ordine, sulla base dei principi di prevenzione collaborativa e di sicurezza integrata, nel rispetto dei rispettivi ruoli.

ESRS S4-4 34 In ottemperanza alle politiche promosse nel Codice Etico e nel Modello 231, Fiera Milano è dotata di un **Piano di sicurezza e accessibilità** finalizzato a mappare le misure preventive strutturali e gestionali messe in atto nel quartiere di Rho e del centro congressi Allianz MiCo, per prevenire e ridurre i rischi connessi alla propria attività e per definire un processo di miglioramento continuo. L'obiettivo principale è quello di implementare un sistema di sicurezza integrato per la protezione dei beni aziendali e delle persone.

La gestione della security del Gruppo è affidata alla Direzione Security le cui attività operative consistono nell'implementazione delle azioni e degli strumenti di gestione/mitigazione dei rischi. La Direzione opera nel rispetto del Manuale Security, che definisce le principali metodologie, principi e criteri per lo svolgimento delle attività di security aziendale.

ESRS 2 MDR-A 68 a. b., ESRS S4-4 31 a. Fra gli strumenti a supporto delle attività di Security, sono state implementate:

- **specifiche procedure** come Procedura Accreditamento e Controllo Accessi, Reputazionale, Whistleblowing, *Data Breach*, Policy Classificazione e Gestione delle Informazioni, Policy Gestione Cyber Security, Policy di gestione della sicurezza dei dati nei rapporti con le Terze Parti, Misure di Sicurezza ICT adottate da Fiera Milano, Policy sulla strumentazione tecnologica e informazione;
- **specifiche Disposizioni operative per attività considerate sensibili**, come la gestione dell'elisuperficie occasionale, degli allagamenti sottopassi, degli affollamenti, dei controlli sanitari agli accessi quando necessari, l'utilizzo di road blocker per protezione dei flussi pedonali e di dispositivi per il controllo su posta e pacchi in ingresso al quartiere fieramilano-Rho;
- **piani di sicurezza e accessibilità** per le manifestazioni ad alta-altissima affluenza, elaborati con la collaborazione delle Forze dell'Ordine e degli organizzatori.

ESRS 2 MDR-A 68 a. b Le attività di security sono svolte seguendo una **logica di processo, in considerazione dell'impatto su tutte le attività operative e gestionali e al contesto normativo e tecnico-specialistico di riferimento**. In particolare, il processo di security di Fiera Milano si compone di diversi sotto-processi:

Mappatura e valutazione dei rischi security

- Analisi delle minacce in ambito security, derivanti dal contesto di riferimento interno ed esterno;
- Mappatura dei rischi di riferimento, aggiornati periodicamente

Pianificazione

- Pianificazione delle macro-attività operative e di verifica di sicurezza legata alla gestione dei quartieri e/o all'organizzazione delle manifestazioni

Attività operative di security

- Implementazione delle azioni e degli strumenti di gestione/mitigazione dei rischi, individuate a seguito delle attività precedenti di valutazione dei rischi

Verifiche di security e monitoraggio

- Implementazione di un Piano di audit per ogni manifestazione volto al controllo qualitativo e quantitativo del servizio reso ai fornitori attivati;
- Verifica costante dei servizi prestati e loro consuntivazione.

ESRS 2 S4-4 31 a c, 33 a Fiera Milano ha, inoltre, implementato una politica aziendale rigorosa dedicata alla **preparazione e alla risposta alle emergenze (emergency plan)**, evidenziando l'importanza di una gestione proattiva delle situazioni critiche. La responsabilità manageriale per la preparazione, la risposta e l'analisi delle emergenze è chiaramente definita, assicurando un impegno trasversale a tutti i livelli dell'organizzazione. L'identificazione preventiva dei potenziali rischi che richiedono una risposta immediata è parte integrante di questa strategia, consentendo alla società di agire tempestivamente e con efficacia.

Per garantire una reazione coordinata e rapida, Fiera Milano ha sviluppato **linee guida aziendali che delineano procedure dettagliate su come prepararsi e rispondere a eventuali emergenze**. In ogni regione e sito, sono stati istituiti team di risposta alle emergenze, pronti ad intervenire in ogni circostanza. Questi team operano seguendo protocolli precisi per la comunicazione con le parti interessate esterne, assicurando che tutte le informazioni rilevanti siano condivise in modo efficace e trasparente.

ESRS 2 MDR-A 68 a. b., ESRS S4-4 33 b. La formazione sull'emergenza per i dipendenti e la comunità è un altro pilastro di questa politica, con sessioni regolari che includono la simulazione e il test dei piani di risposta alle emergenze. Inoltre, Fiera Milano ha istituito meccanismi attraverso i quali gli stakeholder possono segnalare prontamente qualsiasi emergenza, consentendo un'azione immediata e adeguata. Questo approccio integrato alla gestione delle emergenze dimostra l'impegno di Fiera Milano a salvaguardare non solo i propri dipendenti e clienti, ma anche l'ampio ecosistema in cui opera.

La sicurezza organizzativa

ESRS S4-4 31 a La Direzione Security assicura, secondo le migliori metodologie di valutazione e gestione del rischio, lo **svolgimento di specifiche verifiche reputazionali sulle controparti del Gruppo** ritenute sensibili in ambito security, tra cui a titolo esemplificativo fornitori di Fiera Milano, consulenti e collaboratori esterni su richiesta delle Direzioni aziendali.

La Direzione si avvale dei più idonei strumenti a supporto, quali ad esempio banche dati autorizzate e società specializzate nella valutazione delle controparti. Tra i risultati principali dello svolgimento delle verifiche reputazionali, vi è l'attribuzione di un rating reputazionale alle controparti, assegnato secondo l'adozione di un adeguato modello di risk scoring. Il **rating reputazionale delle controparti** sensibili ai fini security è oggetto di monitoraggio periodico da parte della Direzione Security, in collaborazione con le Direzioni aziendali interessate (es. Direzione Procurement per i fornitori). Per approfondimenti si rimanda al capitolo "La catena di fornitura".

La Direzione Security, sulla base delle disposizioni normative 81/2008, valuta tutti i **rischi connessi a trasferte e viaggi dei propri dipendenti** assicurando specifica formazione ed informazione agli stessi secondo le linee guida UNI ISO 31030:2021 sulla **Travel Security** e tutti i **rischi connessi ai processi aziendali** predisponendo adeguati strumenti di controllo e aggiornando ed implementando le procedure interne ad essi riferiti.

La sicurezza fisica

La Direzione Security si occupa anche della **gestione e del coordinamento degli accessi fisici a tutti i siti aziendali del Gruppo Fiera Milano** (sede legale/operativa e aree espositive), nonché della verifica del controllo degli stessi, con il supporto di personale interno o esterno, a seconda del tipo di controllo, e di appositi sistemi informatici più avanti descritti.

ESRS 2 MDR-A 68 a. b. S4-4 31 a 33 a Nell'ambito delle attività di controllo degli accessi, la Direzione Security, per il tramite del proprio personale interno o esterno, assicura:

- adeguata **registrazione, accreditamento e verifica di tutti i soggetti** (es. fornitori, allestitori, espositori, consulenti, etc.) e di tutti i mezzi che accedono ai siti aziendali e alle aree espositive;
- **controlli costanti sulla correttezza degli accessi** secondo quanto previsto dall'apposita Procedura accreditamento e controllo accessi;
- **segnalazione di eventuali anomalie o incidenti** in ambito security agli Organismi/Direzioni aziendali interessate (es. Amministratore Delegato, RSPP, Organismo di Vigilanza, Procurement, etc.);
- gestione e **risoluzione tempestiva delle anomalie/incidenti** riscontrati.

La gestione della sicurezza fisica in ciascun Quartiere Fieristico è governata da una **centrale operativa attiva H24** che, attraverso l'utilizzo di impianto di TVCC (televisione a circuito chiuso), recinzioni perimetrali e porte allarmate, sistemi di allarme antincendio, sistemi di allarme impianti e sistema di comunicazione radio dedicata, dispone di tutte le informazioni e connessioni per il presidio costante del territorio.

Nei quartieri opera personale di un'impresa appaltatrice dei servizi di vigilanza la cui configurazione di struttura, per tutto l'anno, è costituita da: un comandante, un addetto al comando, un responsabile antincendio H24, due pattuglie H24 e un addetto in Centrale Operativa H24.

Queste funzioni sono tutte svolte da GPG (Guardia Particolare Giurata) con alto profilo professionale, conoscitori delle norme di sicurezza e antincendio, del Regolamenti Tecnici di Rho e Allianz MiCo e dei quartieri in cui operano. Il comandante, secondo i Piani di Emergenza, è anche il Coordinatore delle Emergenze. La configurazione della struttura di Rho prevede anche tre persone fisse ai controlli alle porte e un'addetta al Centro Servizi.

Durante le fasi di allestimento, svolgimento e smontaggio di ogni evento, vengono pianificati servizi aggiuntivi che prevedono un dimensionamento variabile, in base alla natura della manifestazione, con l'impiego di GPG automontate, personale e mezzi antincendio, personale di presidio alle porte ed ai cargo, personale a presidio della viabilità e personale preposto ai controlli di sicurezza sui visitatori e sui loro effetti personali ai varchi d'ingresso con l'utilizzo di metal detector e scanner radiogeni. Questa tecnologia oltre a consentire l'individuazione di oggetti atti ad offendere, sia nei bagagli che sulle persone, permette di **ottenere in tempo reale il numero di presenze contemporanee all'interno dei quartieri fieristici**, grazie al conteggio in entrata ed uscita dei visitatori. La Direzione Security e il personale della impresa appaltatrice dei servizi di vigilanza operano in condizioni di **coordinamento costante, con le Forze dell'Ordine a tutela della sicurezza e dell'ordine pubblico**, in particolare la Direzione Security invia una scheda informativa alle Autorità di P.S. contenente tutti gli elementi utili affinché le stesse possano effettuare le valutazioni di competenza e adottare le opportune misure. La Direzione Security predispone inoltre appositi documenti specifici, per ogni fase della manifestazione, al fine di stabilire tempi e modalità di ogni operazione e dimensionare i vari servizi affinché sia tutelata la sicurezza dei lavoratori impiegati, dei visitatori e l'integrità dell'ambiente.

ESRS S4-4 33 b. I dieci road blocker installati a protezione delle aree pedonali unitamente al posizionamento di new jersey per l'inibizione all'accesso di automezzi nelle aree di mostra consente l'innalzamento dei livelli di sicurezza e controllo sull'accessibilità alle aree dedicate alle manifestazioni permettendo di tutelare la sicurezza, la salute e l'integrità degli utenti del quartiere.

ESRS 2 MDR-A 68 e Nel periodo di analisi è stato definito il progetto di **revamping del sistema TVCC del quartiere di Rho**.

Nel 2023 il numero di controlli è aumentato significativamente a causa della completa ripresa dell'attività fieristica. Sempre nel corso dell'esercizio in esame **i livelli di sicurezza all'interno del Quartiere di Rho sono stati ulteriormente incrementati** grazie all'utilizzo di attrezzature tecniche per il controllo delle buste, dei plichi e dei piccoli pacchi gestiti dalla funzione Servizi Generali che consistono in dispositivi elettromagnetici e radiogeni per il controllo posta in ingresso ed in un contenitore di sicurezza.

Salute e sicurezza nel quartiere

ESRS S4-4 31 c., 32 a. b., 33 a. Le azioni preventive e protettive, finalizzate alla salvaguardia degli aspetti di salute e sicurezza, vengono pianificate, gestite e monitorate dalla funzione Health & Safety, che si occupa di mitigare i rischi connessi alle attività lavorative inerenti agli allestimenti, lo svolgimento e lo smontaggio delle Manifestazioni.

ESRS S4-4 31 c., 32 c. Per la corretta gestione di tali attività, il Gruppo dispone di **presidi permanenti contrattualizzati sui quartieri fieristici che garantiscono un monitoraggio continuo e la salvaguardia di tutti gli aspetti di sicurezza di mostra**. Ogni manifestazione viene, pertanto, monitorata in tutte le fasi organizzative che la caratterizzano (a partire dalla stesura del contratto fino ad arrivare al momento della smobilitazione), con la finalità di verificare e garantire il rispetto di tutte le condizioni di sicurezza, antincendio e il pieno rispetto delle disposizioni riportate nel Regolamento Tecnico di Fiera Milano.

Per quanto attiene il governo dei rischi interferenziali di ogni singola manifestazione, il medesimo viene gestito in due fasi ben distinte in ottemperanza a quanto previsto dalla vigente normativa. Nella fase di preparazione della mostra viene trasmesso all'Organizzatore il Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI) ricognitivo di Mostra, un documento che, una volta debitamente integrato con le informazioni proprie dell'Organizzatore stesso, viene condiviso e reso disponibile a tutti gli attori coinvolti. Sempre in questa fase viene predisposto e condiviso il DUVRI per gli appaltatori di Fiera Milano, documento che regola i rischi di diretta responsabilità del Gestore del quartiere fieristico.

ESRS 2 MDR-A 68 e Nel rispetto dei **protocolli sottoscritti con ATS e la Prefettura di Milano**, anche nel 2024 è proseguita la collaborazione con tutti gli enti di controllo finalizzata a monitorare tutti gli aspetti di salute e sicurezza legati alle manifestazioni fieristiche. Anche quest'anno ATS Milano ha svolto, nel Quartiere Fieristico di Rho, diverse visite ispettive non sollevando alcuna sanzione nei confronti di Fiera Milano né di alcuna delle società controllate.

Per ogni manifestazione fieristica, vengono trasmesse ad ATS tutte le necessarie informazioni per agevolare l'attività di controllo. Tra le altre, tutte le maglie espositive con indicati posteggi, nominativi degli espositori (ai quali possono facilmente associare l'allestitore di riferimento) e tutti i riferimenti degli RSE (Responsabili di sicurezza per conto degli espositori). Al fine di meglio far comprendere la costante attività di prevenzione, controllo e monitoraggio degli infortuni/incidenti/malori occorsi presso il Quartiere Fieristico di Rho, è a disposizione dell'ufficio scrivente una tabella riepilogativa che ricomprende gli interventi effettuati dal nostro presidio medico e servizio ambulanze, attivo durante tutte le fasi di ogni manifestazione fieristica ed opportunamente dimensionato in relazione alla tabella di rischio di ogni singola manifestazione.

ESRS S4-4 34 Il Gruppo, infine, adotta **misure di sicurezza ritenute appropriate per impedire eventuali accessi non autorizzati o attacchi informatici ai sistemi informativi aziendali**. Tali presidi sono volti a tutelare tutte le informazioni trattate in azienda, comprese quelle relative alle controparti (quali fornitori, espositori, consulenti, etc.).

Per maggiori informazioni sulla tematica di riservatezza si rimanda al **capitolo di Condotta delle Imprese**.

ACCESSO A PRODOTTI E SERVIZI

L'ascolto e la soddisfazione dei clienti

Partecipare a una **fiera** significa entrare in contatto diretto con i propri clienti, conoscere i **mercati e i concorrenti**, presentare la propria **offerta globale** e interagire con il pubblico. Per **Fiera Milano**, i clienti principali sono:

- **Gli organizzatori di eventi**, che ideano e commercializzano le manifestazioni ospitate nel quartiere fieristico.
- **Gli espositori**, che presentano i propri prodotti e servizi.
- **I visitatori**, che partecipano a fiere e congressi.

Fiera Milano considera essenziale che ogni rapporto con i propri clienti sia guidato da un **impegno costante** per soddisfarne le aspettative. Il **monitoraggio continuo** della qualità dei servizi offerti e percepiti è fondamentale per ottimizzare le attività, garantendo **standard elevati** e un'esperienza sempre più soddisfacente. L'obiettivo è realizzare eventi che non solo rispondano alle esigenze del mercato attuale, ma che **anticipino le tendenze future**, tracciando le direzioni che domanda e offerta seguiranno nel tempo.

L'**ascolto attivo** delle necessità dei clienti è un valore fondamentale per **Fiera Milano**. Per questo, l'azienda ha sviluppato un **sistema strutturato di monitoraggio** che valuta il livello complessivo di soddisfazione, con particolare attenzione ai **feedback di espositori e visitatori**. Per misurare in modo sistematico la loro esperienza, **Fiera Milano**, avvalendosi di una società esterna, conduce regolarmente **Customer Satisfaction Survey**, raccogliendo dati essenziali per il **miglioramento continuo** dei servizi e una risposta sempre più mirata alle esigenze del mercato.

L'Overall Event Score (OES)

Lo strumento per monitorare il grado di soddisfazione dei propri clienti è l'Overall Event Score (OES): una metrica composita che fornisce un riepilogo delle prestazioni di un evento rispetto ai benchmark di settore. È utilizzato in ambito internazionale, oltre che dai più importanti organizzatori fieristici a livello mondiale, anche da UFI, The Global Association of the Exhibition Industry.

ESRS S4-4 31 c L'utilizzo di questo indicatore consente agli **organizzatori fieristici** di misurare un evento e confrontarlo con un **benchmark mondiale**, in base alla tipologia di evento (**B2B, B2C, Confex**) e al settore di riferimento. L'**Overall Event Score (OES)** è oggi il più **diffuso, autorevole e comparabile** indicatore sintetico del successo di una fiera, sia a livello nazionale che internazionale.

Il punteggio viene calcolato utilizzando **quattro metriche chiave**, presenti nella maggior parte delle survey:

- **Soddisfazione complessiva** (scala 1-5)
- **Probabilità di ritorno** (scala 1-5)
- **Net Promoter Score (NPS)** (scala 0-10)
- **Importanza dell'evento** (scala 1-5)

La performance dell'evento su ciascun KPI viene confrontata con un **database di oltre 2.700 eventi internazionali**, suddivisi per categoria e settore, per determinare una **classifica percentile**.

Per il calcolo dell'**Overall Event Score**, a ciascun KPI viene attribuita una ponderazione:

- **40% alla Soddisfazione complessiva**
- **20% agli altri tre KPI**

Il punteggio finale varia da **0 a 100**:

- **0 indica un evento in fondo alla classifica di benchmarking** per tutte e quattro le metriche
- **100 rappresenta l'evento con la valutazione più alta** per ciascun KPI

Per il **calcolo dell'OES complessivo 2024**, ai singoli punteggi degli eventi è stato applicato un **peso proporzionale al numero di rispondenti, visitatori o espositori** dell'evento stesso.



La soddisfazione media complessiva dei visitatori di Fiera Milano nel 2024

Nel **2024**, la **soddisfazione complessiva** dei visitatori di **Fiera Milano** ha raggiunto un punteggio medio di **3,6 su 5**, confermando l'impegno del Gruppo nel garantire **esperienze di alta qualità e servizi eccellenti**.

Le risposte e i suggerimenti raccolti attraverso i **sondaggi** permettono di **monitorare l'evoluzione delle esigenze del pubblico** e di adattare costantemente l'organizzazione degli eventi, migliorando **efficienza, fruibilità degli spazi e gestione dei servizi**.

Il **monitoraggio continuo** dei feedback consente a **Fiera Milano** di individuare sia gli aspetti più apprezzati che le aree di miglioramento, con l'obiettivo di **elevare ulteriormente la qualità degli eventi**. Mantenere un **elevato standard di soddisfazione** e ascoltare costantemente i visitatori permette di realizzare **eventi sempre più performanti e in linea con le aspettative del mercato**.

CUSTOMER SATISFACTION INDEX VISITATORI



Il call center

ESRS 2 MDR-A 68 a. b., ESRS S4-4 31 c., 33b. Il **Call Center** di Fiera Milano rappresenta un altro **strumento fondamentale per l'ascolto attivo dei clienti**, offrendo un canale diretto e immediato per raccogliere richieste, suggerimenti e risolvere eventuali problematiche. È il servizio dedicato ai clienti espositori, allestitori, visitatori e organizzatori che fornisce **assistenza telefonica**, tramite **e-mail** e case, in relazione a tutti i servizi loro dedicati. La soddisfazione dei clienti si esprime attraverso i risultati sul monitoraggio del livello di qualità di Fiera Milano, che prevede la misurazione di diversi indicatori. I principali sono:

- efficienza tramite la verifica della percentuale giornaliera delle chiamate perse e le tempistiche di risposta alle email e ai case;
- procedure operative tramite la verifica del rispetto e della corretta applicazione delle procedure operative;
- procedura d'emergenza tramite la verifica della presenza di un piano formalizzato di sostituzione delle risorse a fronte di assenze improvvise a garanzia della continuità dei servizi gestiti;
- presenze e puntualità tramite la verifica della presenza e della puntualità e del rispetto degli orari da parte del personale.

Inoltre, continua a essere svolto dal team di control room il monitoraggio e la supervisione di tutti i case gestiti da tutti gli uffici di Fiera Milano e dal fornitore NTT Data che gestisce il servizio di AMS.

ESRS 2 MDR-A 68 e Questo team si occupa anche di redigere ogni fine edizione, per manifestazioni dirette e indirette, un report post show che mostra una panoramica di tutti i case gestiti in relazione a quell'edizione, evidenziando eventuali criticità emerse e suggerendo azioni migliorative da portare avanti in vista dell'edizione successiva.

	UNITÀ DI MISURA	2024
Numero di reclami	n.	509
Chiamate perse	%	5
Case gestiti e risolti entro 24h	%	96
Tempo medio attesa singola chiamata inbound	sec	37
Durata media singola chiamata inbound	min	03:06

Questo servizio è progettato per **migliorare l'esperienza complessiva** di tutti i soggetti coinvolti nelle manifestazioni, garantendo una **comunicazione chiara e costante** e contribuendo al **miglioramento continuo** dei servizi offerti da **Fiera Milano**, tra cui l'ottimizzazione ulteriore dei tempi di risposta e la gestione dei case entro le 24 ore.

Il **Call Center** non si limita a soddisfare le necessità quotidiane, ma raccoglie **informazioni strategiche** per orientare le future decisioni aziendali, mettendo al centro la **soddisfazione del cliente**.

