

Mitsubishi Electric Europe B.V.

## PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

(MEU)

Mitsubishi Electric Europe B.V. (MEU) si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso in tutte le nostre sedi europee. Questo Piano per l'uguaglianza di genere (Gender Equality Plan, GEP) definisce il nostro approccio mirato a promuovere l'uguaglianza di genere, in linea con:

- **Politica e strategia del Corporate Human Capital Group (CHG) di MELCO (FY26)**
- **Requisiti GEP di Horizon Europe**
- **Direttive UE pertinenti, tra cui:**
  - Direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare (UE) 2019/1158
  - Direttiva 2010/18/UE sul congedo parentale
  - Direttiva 2003/88/CE sull'orario di lavoro
  - Direttiva UE 2022/2464 sulla rendicontazione societaria di sostenibilità
  - Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva

Questo piano si applica a tutte le filiali MEU in Europa e integra le nostre politiche esistenti, tra cui la **Politica sull'equilibrio tra lavoro e vita privata**, la **Politica sulle pari opportunità**, la **Politica sul digital recruitment**, la **Politica anti-molestie e anti-bullismo** e la **Politica sulla mobilità MOVE ME**.

### Il nostro impegno

Miriamo a:

- Creare una cultura in cui tutti si sentano apprezzati, rispettati e in grado di crescere.
- Garantire processi equi e trasparenti nel processo di selezione e nella retribuzione.
- Promuovere il benessere e l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

- Prevenire e gestire le molestie e le discriminazioni.
- Aumentare la rappresentanza di genere nei ruoli manageriali e nel nostro Consiglio di amministrazione.

## Governance e risorse

- **Quadro globale:** Mitsubishi Electric Corporation definisce la Politica e la Strategia CHG per ogni esercizio fiscale, che include cultura organizzativa, inclusione e benessere.
- **Implementazione regionale:** il team Corporate HR di MEU guida l'implementazione in tutta Europa, supportata da:
  - **Comitato per l'inclusione:** supervisiona la strategia e i progressi.
  - **Champions locali per l'inclusione:** guidano piani d'azione a livello di filiale.
- **Risorse dedicate:** i team di HR e di Sostenibilità, con tempo e budget assegnati per le iniziative a favore della diversità.

## Azioni chiave e aree di interesse

### 1. Pubblicazione e trasparenza

- Questo GEP sarà pubblicato sul nostro sito web e sulla nostra intranet.
- Gli aggiornamenti annuali sui progressi saranno condivisi internamente e riassunti nelle informative sulla sostenibilità.

### 2. Raccolta e monitoraggio dei dati

- Report sul Gender Pay Gap and Equality ove richiesto dalla legge degli Stati membri.
- Evidenze sulla forza lavoro per genere (globale, a livello manageriale e nei ruoli tecnici).
- Dati sulla selezione e sulle promozioni, sulla formazione, sui risultati dell'Employee Engagement Survey e sui relativi piani di azione.
- Monitoraggio relativo alle segnalazioni anonime e casi di molestie.

- Nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali previste dall'Unione Europea.

### **3. Formazione e consapevolezza**

- Formazione obbligatoria per tutti i dipendenti su:
  - Inclusione e consapevolezza culturale
  - Unconscious Bias
  - Anti-molestie e anti-bullismo
  - Sensibilizzazione sulle molestie sessuali
- Formazione dei manager sulla leadership inclusiva e sul processo decisionale equo.  
Formazione per gli hiring manager per ridurre i bias e garantire la conformità al GDPR e alle normative relative all'IA.

### **4. Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa**

- La politica sull'equilibrio tra lavoro e vita privata che supporta il lavoro flessibile, ibrido e part-time.
- Programmi e iniziative per il benessere in tutte le filiali.
- Champions network per l'inclusione per promuovere una cultura inclusiva e l'engagement.

### **5. Equilibrio di genere nel management**

- Processi di selezione strutturati e shortlist di candidati che assicurino un'adeguata rappresentanza. Piani di successione, programmi di mentoring e sviluppo della leadership.
- Politica dedicata alla mobilità MOVE ME per garantire un accesso equo ad assignment internazionali.

### **6. Misure contro la violenza e le molestie di genere**

- Politiche: Anti-molestie e anti-bullismo, dignità sul lavoro, codice di condotta.

- Canali di segnalazione anonimi e tolleranza zero verso le ritorsioni.
- Indagini tempestive e neutrali, formazione obbligatoria di sensibilizzazione e consapevolezza.

### Obiettivi e tempistiche

- **Rappresentanza nel management:** aumentare il numero di donne nel management dal 23,08% (marzo 2025) di +7 punti percentuali entro marzo 2028.
- **Rappresentanza nel Consiglio di Amministrazione:** raggiungere almeno il 30% di donne nel Consiglio entro il 2032 (con tappe intermedie).
- **Gender Pay Gap:** ridurre continuamente i divari retributivi di genere in linea con i requisiti degli Stati membri e delle filiali in ciascuno Stato.
- **Formazione:** completamento al 100% della formazione obbligatoria sull'inclusione e sulle molestie in ogni filiale su base annuale, da aprile 2026.
- **Indice di inclusione:** stabilire un indice basato sui risultati dell'Employee Engagement Survey e su altre fonti di dati sull'inclusione; favorendo e guidando una tendenza a lungo termine di miglioramento dell'indice.

### Revisione e responsabilità

- **Sponsor esecutivo:** Presidente e CEO, MEU
- **Dirigente responsabile:** HR e GA
- **Titolari:** Senior Manager, HR, Project Manager, Risorse umane, Assistant Manager, HR (HR regionali EMEA e MEU-Corp), leader HR delle filiali di ogni Stato membro.
- **Ciclo di revisione:** revisione annuale nel primo trimestre; aggiornamento completo ogni tre anni o secondo necessità.

### Politiche a supporto:

- Politica sulle pari opportunità

- Politica sull'equilibrio tra lavoro e vita privata
- Politica sul digital recruitment
- Politica anti-molestie e anti-bullismo
- Politica sulla mobilità MOVE ME
- Report sul Gender Pay Gap
- Statement sull'Inclusione