

Relazione di genere sulla situazione del personale e quadro svizzero concernente l'inclusione delle persone con disabilità

Frontiers Media SA

In adempimento dei requisiti italiani per gli appalti pubblici ai sensi
dell'articolo 47, comma 3, del Decreto Legge 77/2021

Periodo di rendicontazione 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025

Situazione di riferimento 31 dicembre 2025

Ambito di applicazione Frontiers Media SA – Svizzera

Data di emissione Losanna, 14 maggio 2026

Sommario

1. Ambito di applicazione, metodologia e definizioni
 2. Sintesi esecutiva
 3. Situazione del personale per genere
 4. Assunzioni e uscite durante il periodo di rendicontazione
 5. Progressione di carriera e promozioni
 6. Formazione e sviluppo
 7. Retribuzione e parità salariale
 8. Quadro concernente l'inclusione delle persone con disabilità in Svizzera
 9. Governance e quadro politico di Frontiers
 10. Trasmissione alle rappresentanze del personale
- A. Allegato A. Rapporto di revisione indipendente sull'analisi della parità salariale in Svizzera

1 Ambito di applicazione, metodologia e definizioni

1.1.1 Operatore economico (la Società)

Frontiers Media SA è una società per azioni (société anonyme), costituita secondo il diritto svizzero, con sede legale in Avenue du Tribunal-Fédéral 34, 1005 Losanna, Svizzera. È iscritta nel Registro di commercio del Cantone di Vaud con il numero IDE/IDI CHE-114.168.540.

Frontiers Media SA è una società estera in Italia e non ha dipendenti in Italia.

1.1.2 Requisiti normativi

L'articolo 47, comma 3, del Decreto Legge n. 77/2021 impone agli operatori economici coinvolti in appalti pubblici finanziati dal PNRR o dal PNC e che impiegano almeno 15 dipendenti di presentare, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, una relazione di genere sul proprio personale. La relazione ha lo scopo di fornire una panoramica disaggregata per genere del personale, includendo i ruoli e le principali condizioni di lavoro, come assunzioni, avanzamenti di carriera e retribuzione.

L'articolo 47, comma 3-bis, prevede inoltre la presentazione della certificazione di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68, unitamente alla relazione sull'adempimento degli obblighi relativi all'assunzione di persone con disabilità.

Come chiarito nel Quesito n. 2041 dell'8 giugno 2023, parere interpretativo emesso dal Servizio di supporto legale del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT), l'articolo 47 si applica agli operatori economici coinvolti in appalti pubblici finanziati dal PNRR o dal PNC, indipendentemente dal fatto che siano stabiliti in Italia o all'estero.

1.1.3 Ambito di applicazione, periodo e metodologia

Ambito di applicazione	Personale di Frontiers Media SA in Svizzera.
Periodo di rendicontazione	Dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025
Situazione di riferimento	31 dicembre 2025
Base numerica	Numero di dipendenti
Categorie di genere	Donne e uomini, come riportato nei dati delle Risorse Umane
Metodo	Sono stati utilizzati conteggi aggregati e le percentuali sono state calcolate a partire dai totali della stessa tabella. Le categorie di ruolo si basano sulla classificazione interna del grado di retribuzione utilizzata da Frontiers.
Approccio alla privacy	Vengono utilizzati solo dati aggregati sul personale. Non sono riportati né dati salariali individuali né informazioni riferite a singoli dipendenti.

2 Sintesi esecutiva

La presente relazione delinea la situazione del personale di Frontiers Media SA in Svizzera nel 2025, sulla base dei dati aggregati del dipartimento delle risorse umane. Al 31 dicembre 2025, il personale contava 215 dipendenti, di cui 121 donne e 94 uomini. Le donne rappresentano il 56,3% dell'organico totale, mentre gli uomini il 43,7%.

Nel 2025 Frontiers Media SA ha registrato 14 nuove assunzioni, di cui 9 donne e 5 uomini. Ha anche registrato 19 cessazioni del rapporto di lavoro, di cui 11 riferite a donne e 8 a uomini. Le promozioni o i cambiamenti di livello sono stati complessivamente 33, con 13 casi relativi a donne e 20 a uomini.

La rappresentanza femminile è risultata più elevata in diverse funzioni operative, di supporto e manageriali, mentre quella maschile era superiore alla media generale in settori tecnologici, ruoli senior, posizioni direttive e ruoli executive.

Il rapporto di revisione indipendente sull'analisi della parità salariale in Svizzera allegato, redatto da Mazars SA, conferma che l'analisi della parità salariale di Frontiers Media SA è conforme ai requisiti di legge svizzeri e non rileva alcun divario salariale ingiustificato statisticamente rilevante. Poiché il risultato (0,2%) è ben al di sotto della soglia legale del 5%, Frontiers ha adempiuto i propri obblighi di legge e non è tenuta a ripetere l'analisi e il ciclo di revisione. Per completare il processo, l'esito è stato comunicato nel 2021 al personale con sede in Svizzera tramite il Comitato di rappresentanza dei dipendenti.

Dal punto di vista del genere, i dati riflettono una composizione complessivamente equilibrata, in cui le donne rappresentano una quota significativa del personale e delle persone neoassunte. Permangono alcune differenze nella distribuzione di alcuni ruoli dirigenziali di alto livello e tecnici. Frontiers Media SA continua a monitorare i dati sul personale e sulla retribuzione a sostegno degli obiettivi di pari opportunità e non discriminazione.

Per quanto riguarda il quadro concernente l'inclusione delle persone con disabilità applicabile in Svizzera, non esistono quote obbligatorie previste dalla legge che impongano ai datori di lavoro privati di assumere persone con disabilità. Il quadro si basa su principi di non discriminazione e parità di trattamento, sostenuti da politiche pubbliche e misure di integrazione, anche a livello cantonale (Vaud), ma senza obblighi di assunzione vincolanti.

Dal punto di vista della formazione, Frontiers Media SA garantisce parità di accesso allo sviluppo professionale per tutti i dipendenti. I dati sulla partecipazione sono monitorati per genere per verificare l'equa ripartizione degli investimenti nella formazione.

2.1.1 Le cifre principali in sintesi

215	56,3%	14	0,2%
Organico totale 31 dicembre 2025	Quota femminile del personale totale	Nuovi assunti 64,3% donne	Divario retributivo rettificato inferiore alla soglia legale svizzera del 5%

3 Situazione del personale per genere

Parametro	Donne	Uomini	Totale	Donne %	Uomini %
Organico medio mensile 2025	121,1	91,7	212,8	56,9%	43,1%
Organico al 31 dicembre 2025	121	94	215	56,3%	43,7%

3.1 Personale per dipartimento al 31 dicembre 2025

Dipartimento	Donne	Uomini	Totale	Donne %	Uomini %
Servizi corporate	9	4	13	69,2%	30,7%
Executive Office	2	5	7	28,6%	71,4%
Finanza	12	9	21	57,1%	42,9%
Marketing e comunicazione	7	2	9	77,8%	22,2%
Sviluppo editoriale	42	21	63	66,7%	33,3%
Operazioni editoriali	11	9	20	55,0%	45,0%
Partnership in progetti strategici	15	10	25	60,0%	40,0%
Strategia e Business	12	5	17	70,6%	29,4%
Tecnologia	11	29	40	27,5%	72,5%
Totale	121	94	215	56,3%	43,7%

3.2 Personale per categoria di ruolo al 31 dicembre 2025

Categoria di ruolo	Donne	Uomini	Totale	Donne %	Uomini %
Supporto	11	2	13	84,6%	15,4%
Junior	18	10	28	64,3%	35,7%
Livello intermedio	18	8	26	69,2%	30,8%
Senior	11	18	29	37,9%	62,1%
Dirigenziale	4	2	6	66,7%	33,3%
Manager	47	26	73	64,4%	35,6%

Responsabile di	8	11	19	42,1%	57,9%
Direttore	2	11	13	15,4%	84,6%
Executive	0	1	1	0,0%	100,0%
Senior Executive	2	5	7	28,6%	71,4%

4 Assunzioni e uscite durante il periodo di rendicontazione

Parametro	Donne	Uomini	Totale	Donne %	Uomini %
Nuovi assunti	9	5	14	64,3%	35,7%
Dipendenti usciti	11	8	19	57,9%	42,1%

4.1 Fine del rapporto di lavoro per motivazione

Motivazione	Donne	Uomini	Totale
Volontario	5	7	12
Involontario	6	1	7
Totale generale	11	8	19

5 Progressione di carriera e promozioni

Parametro	Donne	Uomini	Totale	Donne %	Uomini %
Promozioni o cambiamenti di livello	13	20	33	39,4%	60,6%
In percentuale sull'organico al 31 dicembre	10,7%	21,3%	15,3%	—	—

5.1 Promozioni o cambiamenti di livello per categoria di ruolo

Categoria di ruolo	Donne	Uomini	Totale	Donne %	Uomini %
Supporto	2	2	4	50,0%	50,0%
Livello intermedio	1	1	2	50,0%	50,0%

Senior	2	1	3	66,7%	33,3%
Manager	6	7	13	46,2%	53,8%
Responsabile di	2	5	7	28,6%	71,4%
Direttore	0	4	4	0,0%	100,0%

6 Formazione e sviluppo

Frontiers si impegna a garantire parità di accesso alle opportunità di sviluppo professionale indipendentemente dal genere. La formazione è considerata una leva strategica per la progressione di carriera, il miglioramento delle competenze e l'occupabilità a lungo termine. L'organizzazione monitora attivamente i tassi di partecipazione per genere per identificare e affrontare eventuali disparità strutturali nell'accesso alle risorse di apprendimento e sviluppo.

I dati seguenti riguardano:

- il totale delle ore di formazione erogate durante il periodo di rendicontazione
- gli argomenti e le aree tematiche affrontate attraverso programmi di formazione formale
- la ripartizione per genere dei partecipanti, riportata sia come numero di partecipanti maschi e femmine, sia come tasso di partecipazione all'interno di ciascun gruppo di genere, calcolati come partecipanti sul totale della popolazione lavorativa di quel genere (U = 94, D = 121).

Argomento / area tematica	Ore di formazione	Partecipanti di sesso maschile	Partecipanti di sesso femminile	% del personale maschile	% del personale femminile
Leadership / competenze manageriali	15	20	30	21,3%	24,8%
Onboarding (formazione generale)	10	5	9	5,3%	7,4%
Gestione editoriale	4	12	18	12,8%	14,9%
Comunicazione	10	5	7	5,3%	5,8%
Metodo agile	10	—	3	0,0%	2,5%
Marketing editoriale	10	—	1	0,0%	0,8%
Marketing digitale	10	—	3	0,0%	2,5%
Certificazione IT	15	3	—	3,2%	0,0%
Project management	40	2	5	2,1%	4,1%

Cooperazione globale	40	1	—	1,1%	0,0%
Protezione dei dati	2	40	42	42,6%	34,7%

Questa analisi conferma il grande impegno dell'organizzazione per l'equità di genere e fornisce una base fattuale per valutare se gli investimenti nella formazione sono distribuiti equamente tra dipendenti di genere maschile e femminile.

7 Retribuzione e parità salariale

Il rapporto di revisione indipendente sull'analisi della parità salariale in Svizzera allegato, redatto da Mazars SA, fornisce una conferma indipendente che l'analisi sulla parità salariale condotta da Frontiers Media SA in Svizzera è conforme ai requisiti di legge applicabili. Il rapporto copre il periodo dal 1° luglio 2020 al 30 giugno 2021, utilizzando ottobre 2020 come mese di riferimento, e si basa su un organico di 300 dipendenti (180 donne e 120 uomini).

L'analisi, effettuata utilizzando lo strumento standard Logib, mostra che, sebbene le donne percepissero in media CHF 826 (8,8%) in meno, tale differenza è spiegata da fattori oggettivi. Se si tiene conto delle qualifiche personali e delle caratteristiche del posto di lavoro, le donne percepivano lo 0,2% in più, e la differenza residua non era statisticamente rilevante, senza che venisse individuato alcun effetto legato al genere.

Il risultato così rettificato di Frontiers, pari allo 0,2%, rientra nella soglia di tolleranza del 5% prevista dalla Legge federale sulla parità dei sessi (LPar), sezione 4a, articolo 13a. L'analisi non ha individuato un divario retributivo di genere statisticamente rilevante e ingiustificato. In base al quadro giuridico svizzero applicabile, al momento non sono necessarie ulteriori analisi sulla parità salariale o revisioni esterne.

L'esito dell'analisi è stato comunicato nel 2021 al personale con sede in Svizzera tramite il Comitato di rappresentanza dei dipendenti.

8 Quadro concernente l'inclusione delle persone con disabilità in Svizzera

L'articolo 47, comma 3-bis, del Decreto Legge italiano n. 77/2021 impone agli operatori economici interessati di presentare, entro il termine previsto, la certificazione di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68, unitamente alla relazione sull'adempimento degli obblighi previsti da tale legge e alle eventuali sanzioni o provvedimenti disposti a loro carico nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte.

L'articolo 17 della legge n. 68/1999 fa riferimento a una dichiarazione del legale rappresentante attestante che la società rispetta le norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità.

Frontiers Media SA è una società svizzera senza dipendenti in Italia. Di conseguenza, non ha una posizione occupazionale in Italia, dati sul personale o obblighi di assunzione da valutare ai sensi della legge n. 68/1999. Il quadro di rendicontazione italiano è concepito sulla posizione occupazionale dei datori di lavoro in Italia e sull'adempimento degli obblighi di assunzione nei confronti di persone con disabilità tramite i relativi sistemi e uffici competenti italiani. Non esiste in Svizzera un quadro giuridico equivalente che imponga ai datori di lavoro del settore privato obblighi di rendicontazione relativi a quote legali di assunzione delle persone con disabilità comparabili a quelle previste dalla legge italiana n. 68/1999.

Di conseguenza, poiché Frontiers Media SA non ha dipendenti in Italia e la Svizzera non dispone di un quadro normativo equivalente in materia di rendicontazione delle quote per i datori di lavoro del settore privato, la società non è in grado di fornire i dati relativi alle quote o la relazione di conformità in materia di occupazione delle persone con disabilità prevista dalla legge n. 68/1999.

Frontiers Media SA conferma di rispettare, e di continuare a rispettare, il quadro normativo svizzero applicabile in materia di inclusione delle persone con disabilità e non discriminazione.

In Svizzera, il quadro normativo applicabile si basa principalmente sulla Costituzione federale della Confederazione Svizzera del 18 aprile 1999, in particolare sugli articoli 8(2) e 8(4), e sulla Legge federale del 13 dicembre 2002 sull'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili (Legge sui disabili (LDis), RS 151.3). Tali disposizioni stabiliscono il principio di non discriminazione e prevedono misure volte a ridurre o eliminare gli svantaggi cui devono far fronte le persone con disabilità.

La LDis fornisce un quadro di riferimento per facilitare la partecipazione delle persone con disabilità alla vita sociale, all'istruzione e all'occupazione. Tuttavia, non impone una quota numerica generale di assunzioni ai datori di lavoro del settore privato. Il suo ambito di applicazione in materia di occupazione riguarda principalmente i rapporti di lavoro disciplinati dalla Legge sul personale federale, vale a dire quando la Confederazione agisce in qualità di datore di lavoro.

A livello cantonale, anche nel Cantone di Vaud, il quadro segue gli stessi principi generali, con iniziative di sostegno e reinserimento, ma nessuna quota generale vincolante per l'occupazione nel settore privato.

Frontiers Media SA dichiara, inoltre, di non essere stata oggetto di sanzioni, accertamenti o provvedimenti in Svizzera relativi all'inosservanza degli obblighi di occupazione o di inclusione dei disabili nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte.

9 Governance e quadro politico di Frontiers

Frontiers Media SA utilizza persone e processi di compliance per sostenere le pari opportunità e la non discriminazione lungo tutto il ciclo occupazionale, attraverso politiche chiave, tra cui le seguenti:

1. Pari opportunità e non discriminazione

Frontiers si impegna a promuovere un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo, in cui ogni dipendente sia trattato con dignità e rispetto. Le nostre politiche interne vietano rigorosamente ogni forma di discriminazione basata su genere, età, etnia, disabilità, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica protetta. Il quadro «Respect at Work» assicura un approccio di tolleranza zero nei confronti di molestie e prevaricazioni, fornendo chiari canali di segnalazione e protezione per gli informatori, al fine di mantenere un ambiente di lavoro sicuro per tutti i generi.

2. Parità salariale

Frontiers applica il principio della parità salariale per un lavoro di valore equo, conformemente alle disposizioni di legge svizzere applicabili e al sistema interno di retribuzione. La nostra strategia retributiva è concepita per garantire strutture salariali neutre rispetto al genere. Conduciamo revisioni interne periodiche ed esercizi di benchmarking per monitorare e affrontare eventuali divari salariali tra i generi. Gli aumenti salariali e i bonus sono regolati da un sistema standardizzato di gestione delle prestazioni, al fine di garantire che i premi finanziari siano basati rigorosamente sul merito, sul contributo e su criteri oggettivi.

3. Reclutamento e acquisizione di talenti

La nostra politica di reclutamento è incentrata sull'attrazione di talenti diversificati attraverso processi di selezione imparziali. Implementiamo descrizioni delle mansioni neutre rispetto al genere e puntiamo a sostenere pratiche di reclutamento inclusive e pari accesso alle opportunità. I panel di colloquio sono strutturati in modo da includere diverse prospettive per mitigare i pregiudizi inconsci. Frontiers si impegna a garantire che le donne abbiano pari accesso a tutti i ruoli, inclusi quelli manageriali e tecnici, attraverso assunzioni basate sulle competenze.

4. Sviluppo di carriera e promozioni

La mobilità interna e l'avanzamento di carriera presso Frontiers si basano su un processo trasparente di valutazione delle prestazioni. Offriamo pari accesso a programmi di formazione, mentoring e sviluppo della leadership. La nostra governance assicura che i cicli di promozione siano monitorati per evitare pregiudizi di genere, sostenendo attivamente l'avanzamento delle donne nei ruoli di leadership e promuovendo una rappresentanza equilibrata a tutti i livelli dell'organizzazione.

10 Trasmissione alle rappresentanze del personale

L'articolo 47, comma 3, del Decreto Legge italiano n. 77/2021 prevede la trasmissione della presente relazione di genere alle rappresentanze del personale e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

Frontiers Media SA opera come entità estera e non ha dipendenti in Italia. Di conseguenza, non dispone di strutture italiane di RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale) o RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria), né di personale italiano a cui la presente relazione potrebbe essere trasmessa secondo le stesse modalità previste per un datore di lavoro italiano operante in Italia.

Inoltre, sebbene preveda meccanismi di informazione e consultazione dei lavoratori, il diritto svizzero non prevede un quadro equivalente che imponga ai datori di lavoro del settore privato di presentare una relazione di genere di cui all'articolo 47 alle rappresentanze del personale o a un'autorità equivalente alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

11 Allegato A. Rapporto di revisione indipendente sull'analisi della parità salariale in Svizzera

Il rapporto di revisione indipendente redatto da Mazars SA, concernente l'analisi della parità salariale condotta da Frontiers Media SA ai sensi della Legge federale sulla parità dei sessi (LPar), sezione 4a, articolo 13a, è allegato alla presente relazione come documento separato.

Losanna, 14 maggio 2026.

FRONTIERS MEDIA SA

Giovanni Lippi
Rappresentante legale

Apostroph Lausanne Sàrl
Rue Mercerie 12
CH-1003 Lausanne
T +41 21 643 77 99

lausanne@apostrophgroup.ch
www.apostrophgroup.ch

**APOSTROPH
GROUP**

Apostroph Lausanne Sàrl confirme que la présente traduction a été effectuée par une personne compétente pour traiter ce type de contenu.

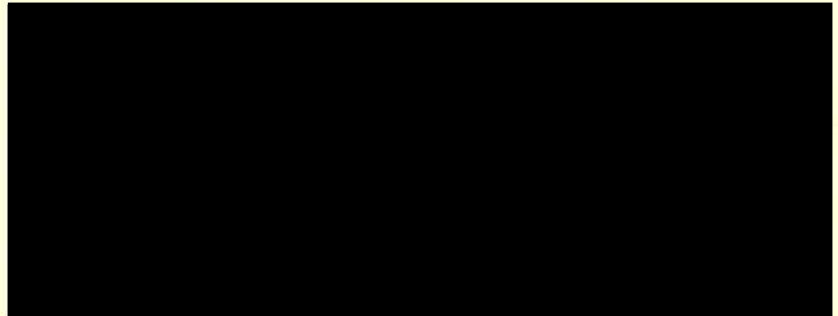
Apostroph Lausanne Sàrl bestätigt, dass die vorliegende Übersetzung durch eine für diesen Inhalt fachkundige Person ausgeführt wurde.

Apostroph Lausanne Sàrl hereby confirms that this translation was performed by a translator who is competent in this field.

La Apostroph Lausanne Sàrl conferma che la presente traduzione è stata eseguita da una persona esperta in materia.

Apostroph Lausanne Sàrl certifica que esta traducción ha sido realizada por un especialista en el tema de su contenido.

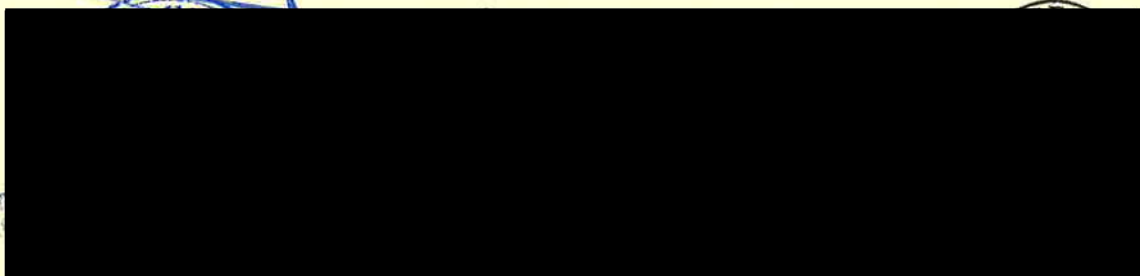
**APOSTROPH
GROUP**



Legalization number 30'019.-

Based on a signatures comparison, I, the undersigned **Christophe Fischer**, Notary Public in Lausanne (Switzerland), certify the genuineness of the two signatures written here above by **Nadia Gaille** and **Jessica Krüger Ischi**, who validly commit by their joint signatures the company **Apostroph Lausanne Sàrl**, in Lausanne (Switzerland).

Lausanne (Switzerland), the sixteenth day of March two thousand and twenty-six.



**APOSTROPH
GROUP**

APOSTILLE
(Convention de La Haye du 5 octobre 1961)

1. P
2. a
3. ag
4. es
5. a
7. pa
8. so
9. Sc

CHANCELLERIE
DU CONSEIL D'ETAT

pour le Chancelier d'Etat:
for the State Chancellor

mazars

APOSTROPH
GROUP

Frontiers Media SA
Losanna

Rapporto di revisione indipendente
Sulla verifica formale dell'analisi della parità salariale
Per il periodo dal 1° luglio 2020 al 30 giugno 2021

Rapporto di revisione indipendente sulla verifica formale dell'analisi della parità salariale per il periodo dal 1° luglio 2020 al 30 giugno 2021 di Frontiers Media SA, Losanna

Ai sensi dell'art. 13d della Legge sulla parità dei sessi (LPar) e dell'art. 7 dell'Ordinanza concernente la verifica dell'analisi della parità salariale, siamo stati incaricati dalla Direzione di Frontiers Media SA di effettuare una verifica formale dell'analisi della parità salariale al fine di formulare un giudizio di revisione limitata sull'analisi della parità salariale effettuata da Frontiers Media SA.

La Direzione ha effettuato l'analisi della parità salariale prendendo come riferimento il mese di ottobre 2020, nel periodo di rendicontazione compreso tra il 1° luglio 2020 e il 30 giugno 2021.

Responsabilità della Direzione

La Direzione è responsabile dell'analisi della parità salariale ai sensi dell'art. 13c LPar. Tale responsabilità comprende la concezione, l'attuazione e il mantenimento del controllo interno relativo all'esecuzione dell'analisi della parità salariale. Inoltre, la Direzione è responsabile di selezionare e applicare un metodo scientifico e conforme alle norme e di tenere registri adeguati.

Indipendenza e controllo di qualità

Operiamo in maniera indipendente da Frontiers Media SA come definito dalle linee guida sull'indipendenza emanate da EXPERTSuisse e aderiamo al Codice Etico e di Condotta Professionale emanato da EXPERTSuisse. Tali requisiti si basano sui principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza professionale e diligenza, riservatezza e condotta professionale.

La nostra azienda, Mazars SA, applica lo Standard di gestione della qualità in Svizzera ISQM-CH 1 e, di conseguenza, mantiene un sistema completo di controllo della qualità che prevede politiche e procedure documentate per quanto riguarda il rispetto dei requisiti etici, degli standard professionali e dei requisiti legali e normativi applicabili.

Responsabilità del professionista incaricato della revisione

Abbiamo il compito di svolgere una revisione limitata e di formulare un giudizio sulla verifica formale dell'analisi della parità salariale basata sulle procedure che abbiamo svolto e sulle prove che abbiamo ottenuto.

Abbiamo condotto il nostro incarico in conformità allo Standard svizzero sulla revisione 950 «Incarichi di revisione diversi dalle revisioni contabili e dalle revisioni delle informazioni finanziarie storiche». Tale standard richiede la pianificazione e l'esecuzione di procedure volte a formulare un giudizio di revisione limitata sul fatto che l'analisi della parità salariale sia conforme, sotto tutti gli aspetti, ai requisiti dell'art. 13d LPar e dell'art. 7 dell'Ordinanza concernente la verifica dell'analisi della parità salariale.

Tenendo conto di considerazioni relative al rischio, abbiamo eseguito procedure volte a ottenere prove sufficienti e adeguate. Le procedure selezionate dipendono dal giudizio del professionista incaricato della revisione. Le procedure applicate in un incarico di revisione limitata sono di portata minore rispetto a quelle applicate in un incarico di revisione ordinaria. Di conseguenza, il livello di garanzia ottenuto in un incarico di revisione limitata è sostanzialmente inferiore a quello ottenuto in un incarico di revisione ordinaria.

Il nostro compito è condurre una verifica formale dell'analisi della parità salariale e non valutarne la sostanza o il risultato.

Conformemente a quanto disposto nell'art. 13d LPar e nell'art. 7 dell'Ordinanza concernente la verifica dell'analisi della parità salariale, abbiamo effettuato una verifica formale dell'analisi della parità salariale e verificato se:

- l'analisi della parità salariale sia stata condotta nei tempi prescritti dalla legge;
- esiste un'evidenza che l'analisi della parità salariale sia stata condotta secondo un metodo scientifico e legalmente conforme;
- tutti i dipendenti siano stati integralmente registrati;
- tutte le componenti del salario siano state integralmente registrate;
- i dati richiesti, comprese le caratteristiche personali e relative al luogo di lavoro, siano stati registrati integralmente.

Riteniamo che le prove che abbiamo raccolto siano sufficienti e adeguate a fornire una base per la nostra conclusione.

Giudizio

In base alla verifica formale dell'analisi della parità salariale da noi effettuata, non abbiamo riscontrato nulla che induca a ritenere che l'analisi della parità salariale di Frontiers Media SA per il mese di riferimento di ottobre 2020 nel periodo di rendicontazione compreso tra il 1° luglio 2020 e il 30 giugno 2021 non sia conforme, sotto tutti gli aspetti, ai requisiti dell'art. 13d LPar e dell'art. 7 dell'Ordinanza concernente la verifica dell'analisi della parità salariale.

Losanna, 2 novembre 2021

Allegato

- Analisi della parità salariale per il mese di riferimento di ottobre 2020 nel periodo di rendicontazione compreso tra il 1° luglio 2020 e il 30 giugno 2021



Strumento di analisi standard (Logib)
Release 1086
Analisi con modulo 1 condotta il 02/11/2021

Sintesi dell'analisi della parità salariale

Azienda/Istituzione:	Frontiers Media SA
IDI	
Mese di riferimento	10/2020
Numero di dipendenti	300, di cui 180 (60,0%) donne e 120 (40,0%) uomini
Numero di dipendenti inclusi nell'analisi	300, di cui 180 (60,0%) donne e 120 (40,0%) uomini
Differenziale salariale medio	Le donne guadagnano CHF 826 (8,8%) in meno.
Differenza salariale ingiustificata tra i generi	Se si tiene conto delle qualifiche personali e delle caratteristiche del posto di lavoro, le donne guadagnano lo 0,2% in più.

	Significativo effetto di genere: superamento della
	Effetto di genere
	Nessun effetto di genere

Informazioni contestuali sull'analisi

Tutti i calcoli sono stati effettuati utilizzando il modello di analisi standard della Confederazione, modulo 1. Si basano sulla retribuzione standardizzata a tempo pieno di un organico di 300 dipendenti, composto da 180 (60,0%) donne e 120 (40,0%) uomini nel mese di riferimento di ottobre 2020.

In media, le donne guadagnano l'8,8% in meno degli uomini. Tenendo conto delle qualifiche personali e delle caratteristiche del posto di lavoro, le donne guadagnano lo 0,2% in più.

La differenza salariale residua, che non può essere giustificata da differenze nelle caratteristiche delle qualifiche personali o delle caratteristiche del posto di lavoro, non differisce da zero in misura statisticamente rilevante. Ciò significa che, secondo il modello di analisi standard, non esiste una differenza salariale statisticamente rilevante e ingiustificata in senso stretto tra donne e uomini.

Esclusione di responsabilità

Il risultato a livello aziendale, ossia la differenza salariale non giustificata tra i generi, non fornisce alcuna informazione in merito alla discriminazione salariale a livello di gruppo o individuale.

Il presente documento non fornisce alcuna garanzia che le autorità o i tribunali interessati giungano alle medesime conclusioni.

mazars



Frontiers Media SA
Lausanne

Independent Assurance Report
On the formal examination of the equal pay analysis
For the period from July 1, 2020 to June 30, 2021



Mazars SA
World Trade Center
Avenue Gratta-Paille 2
CH-1018 Lausanne

Phone: +41 21 310 49 49
www.mazars.ch

Independent Assurance Report on the formal examination of the equal pay analysis for the period from July 1, 2020 to June 30, 2021 of Frontiers Media SA, Lausanne

We were engaged by the Management of Frontiers Media SA on the basis of Art. 13d of the Gender Equality Act (GEA) and Art. 7 of the Ordinance on the Examination of the Equal Pay Analysis to conduct a formal examination of the equal pay analysis to obtain limited assurance on the equal pay analysis performed by Frontiers Media SA.

The Management performed the equal pay analysis based on the reference month of October 2020 during the reporting period from July 1, 2020 to June 30, 2021.

Responsibility of the Management

The Management is responsible for performing the equal pay analysis in accordance with Art. 13c GEA. This responsibility includes the design, implementation and maintenance of internal control relevant to the performance of the equal pay analysis. Additionally, the Management is responsible for the selection and application of a scientific and legally compliant method and for maintaining adequate records.

Independence and Quality Control

We are independent of Frontiers Media SA, as defined by the guidelines on independence issued by EXPERTSuisse and have observed the Code of Conduct and Professional Rules issued by EXPERTSuisse. These requirements are founded on fundamental principles of integrity, objectivity, professional competence and due care, confidentiality and professional behaviour.

Our firm, Mazars SA, applies Swiss Standard on Quality Control 1 and accordingly maintains a comprehensive system of quality control including documented policies and procedures regarding compliance with ethical requirements, professional standards and applicable legal and regulatory requirements.

Responsibility of the assurance practitioner

Our responsibility is to perform a limited assurance engagement and to express a conclusion on the formal examination of the equal pay analysis based on the procedures we have performed and the evidence we have obtained.

We conducted our engagement in accordance with Swiss Audit Standard 950 "Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information". This standard requires that we plan and conduct procedures to obtain limited assurance about whether the equal pay analysis complies in all respects with the requirements of Art. 13d GEA and Art. 7 of the Ordinance on the Examination of the Equal Pay Analysis.

mazars

Taking into account risk considerations, we performed procedures to obtain sufficient appropriate evidence. The procedures selected depend on the assurance practitioner's judgement. The procedures performed in a limited assurance engagement are of a lesser extent than for a reasonable assurance engagement. Consequently, the level of assurance obtained in a limited assurance engagement is substantially lower than would have been obtained had a reasonable assurance engagement been performed.

Our responsibility is to conduct a formal examination of the equal pay analysis and not to assess the substance or the result of the equal pay analysis.

In accordance with the requirements of Art. 13d GEA and Art. 7 of the Ordinance on the Examination of the Equal Pay Analysis, we conducted a formal examination of the equal pay analysis and examined whether:

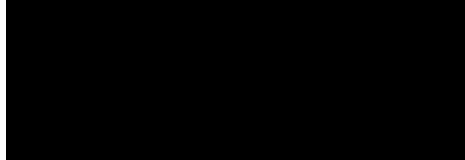
- the equal pay analysis was conducted within the legally prescribed time frame;
- there is proof that the equal pay analysis was conducted according to a scientific and legally compliant method;
- all employees were recorded in full;
- all components of salary were recorded in full;
- the required data, including personal and workplace-related attributes, were recorded in full.

We believe that the evidence we have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for our conclusion.

Conclusion

Based on the formal examination of the equal pay analysis we have performed, nothing has come to our attention that causes us to believe that the equal pay analysis of Frontiers Media SA for the reference month of October 2020 during the reporting period from July 1, 2020 to June 30, 2021 does not comply in all respects with the requirements of Art. 13d GEA and Art. 7 of the Ordinance on the Examination of the Equal Pay Analysis.

MAZARS SA



Lausanne, November 2, 2021

Enclosure

- Equal pay analysis for the reference month of October 2020 during the reporting period from July 1, 2020 to June 30, 2021



Standard Analysis Tool (Logib)
Release 1086
Analysis with module 1 conducted on 02.11.2021

Summary of equal pay analysis

Company/institution:	Frontiers Media SA
UID	
Reference month	10/2020
Number of employees	300, of which 180 (60.0%) women and 120 (40.0%) men
Number of employees included in the analysis	300, of which 180 (60.0%) women and 120 (40.0%) men
Diff. average wage	Women earn CHF 826 (8.8%) less.
Unexplained gender-specific wage difference	Taking personal qualification and workplace characteristics into consideration, women earn 0.2% more.

Significant gender effect: tolerance threshold exceeded

Gender effect identified

No gender effect

Contextual information on the analysis

All calculations were performed using the Confederation's standard analysis model, module 1. They are based on the standardised full-time earnings of 300 employees, made up of 180 (60.0%) women and 120 (40.0%) men in the reference month October 2020.

On average, women earn 8.8% less than men. Taking personal qualification and workplace characteristics into consideration, women earn 0.2% more.

The remaining wage difference, which cannot be explained by differences in personal qualification characteristics or by workplace characteristics, does not differ from zero to a statistically significant degree. This means that, according to the standard analysis model, there is no statistically confirmed, unexplained wage difference in the stricter sense between women and men.

Disclaimer

The result at company level, i.e. the unexplained gender-specific wage difference shown, does not provide any information regarding group-related or individual wage discrimination.

This document does not provide any assurance that authorities or courts concerned with the matter will come to the same conclusions.