



DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION

GLOBAL POLICY - 2025

[CELLULARLINEGROUP]

SOMMARIO

Introduzione	3
Obiettivi della Policy DE&I	3
Team DE&I	3
Ambito di Applicazione e condivisione	4
Principi	4
Pari Opportunità	4
Cultura Inclusiva e Non Discriminazione	4
Cultura del Feedback	4
Processi ai quali sono applicati i principi di DE&I	4
Processo di Recruiting e Talent.....	4
Politiche retributive	5
Welfare e benefit	5
Genitorialità e work Life Balance	5
Performance	6
Formazione focalizzata sulle competenze soft e tecniche.....	6
People Care.....	6
Codice Etico (For Cellularline S.p.A. only)	6
Sanzioni.....	7
Governance e Disclosure	7

INTRODUZIONE

Cellularline Group (d'ora in poi denominata Cellularline) si impegna a promuovere un ambiente lavorativo che valorizzi la Diversity, l'Equity & Inclusion (d'ora in poi denominate DE&I).

Sosteniamo che un contesto lavorativo inclusivo non solo contribuisce ad arricchire la cultura Aziendale, ma favorisce anche l'innovazione, la creatività e il successo complessivo del nostro business.

Il Purpose di Cellularline- Youmanizing the Devices' Experience – sottolinea, infatti, la scelta di abbracciare lo sviluppo sostenibile, mettendo al centro le persone.

I processi di innovazione hanno come principale obiettivo quello di far sì che l'esperienza che la tecnologia ci offre migliori la vita di tutti i giorni delle persone. È proprio su questa volontà che si basano il modo di fare business, il manifesto e le scelte strategiche aziendali.

Avendo chiaro il contesto sociale ed ambientale in cui ci troviamo ed il Purpose che caratterizza la presenza sul mercato, nel 2020 l'Azienda ha intrapreso un importante percorso che ha l'obiettivo di integrare e formalizzare la responsabilità ambientale e sociale all'interno del business e a formalizzarlo in un piano di obiettivi strategici.

L'impegno preso è quello di raggiungere un modello sostenibile a 360 gradi, in cui sviluppo, inclusione, condivisione e restituzione al territorio vadano di pari passo. A tal proposito, per Cellularline è fondamentale promuovere il concetto di:

- **Diversità:** intesa come la valorizzazione di tutto ciò che ci rende unici e ineguagliabili, come età, genere, personalità, convinzioni religiose e politiche, orientamento sessuale e molto altro ancora;
- **Inclusione:** considerata come il riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione delle diversità come valore concreto;
- **Equità:** intesa come la volontà di fornire a ciascuna persona opportunità che possano rispondere a esigenze o necessità specifiche, affrontando le disegualianze e riducendo la disparità.

OBIETTIVI DELLA POLICY DE&I

Cellularline intende avviare azioni specifiche per promuovere la DE&I, ponendosi i seguenti obiettivi:

- diffondere a tutti i livelli dell'organizzazione stili manageriali e di leadership che tengano come modello culturale di riferimento i principi della Policy DE&I;
- definire un sistema di principi volti a promuovere e garantire un ambiente di lavoro positivo e comportamenti trasparenti, inclusivi e pari opportunità nei confronti delle persone;
- individuare e intervenire sulle problematiche di carattere organizzativo, relazionale e culturale che impediscono l'instaurarsi di una politica lavorativa basata sulla DE&I;
- creare relazioni di lavoro basate sul rispetto e sulla fiducia a tutti i livelli dell'organizzazione e verso gli stakeholders esterni;
- promuovere percorsi di formazione e campagne di sensibilizzazione verso i temi della DE&I.

TEAM DE&I

Guidare il programma di DE&I è una scelta e una responsabilità molto importante per l'Azienda, pertanto, è stato istituito un team interfunzionale promotore e rappresentante delle politiche e iniziative di DE&I in tutta l'Azienda. L'obiettivo principale del team è quello di promuovere e diffondere la consapevolezza, ed essere al contempo, responsabili dell'implementazione del piano di azioni concrete.

Il team è composto da persone che ricoprono ruoli diversi all'interno dell'organizzazione, identificati su base volontaria. Al fine di garantire pari opportunità a tutto il Gruppo il Team si rinnova ogni due anni.

AMBITO DI APPLICAZIONE E CONDIVISIONE

La presente Policy si applica a tutte le società del Gruppo e richiede il supporto attivo di tutte le persone a tutti i livelli, nonché di tutte le persone che lavorano per conto e/o nell'interesse di Cellularline.

L'Azienda si aspetta che tutte le persone associate all'organizzazione aderiscano ai principi qui esposti e contribuiscano attivamente a creare un ambiente di lavoro inclusivo e accogliente.

La Policy viene condivisa con tutte le persone, attraverso sessioni di formazione specifiche e resa disponibile sul sito web www.cellularline.com per tutti i nostri stakeholder.

PRINCIPI

PARI OPPORTUNITÀ Cellularline si adopera attivamente per favorire pari opportunità tra le persone in base al principio che un lavoro di pari valore debba essere retribuito con uguale compenso.

L'Azienda si impegna a rispettare questo principio sia nelle fasi di selezione sia nelle decisioni che riguardano la retribuzione, la definizione dei ruoli, la formazione e lo sviluppo. Queste decisioni vengono prese esclusivamente in base alle competenze, all'esperienza e al potenziale professionale di cui le persone dispongono e ai risultati conseguiti, senza alcuna distinzione.

CULTURA INCLUSIVA E NON DISCRIMINAZIONE Uno dei principali obiettivi è quello di promuovere una cultura inclusiva che valorizzi e rispetti e accolga l'unicità di ogni persona. L'idea alla base del concetto di cultura inclusiva è quella di riconoscere e valorizzare le differenze tra le persone. Pertanto, Cellularline favorisce la costruzione di un ambiente in cui ognuno si senta a proprio agio nell'esprimere le proprie idee, opinioni e prospettive uniche e basata sul rispetto reciproco.

CULTURA DEL FEEDBACK L'Azienda promuove la condivisione del feedback tra le persone, considerando questo strumento fondamentale per la crescita professionale e culturale.

PROCESSI AI QUALI SONO APPLICATI I PRINCIPI DI DE&I

Al fine di garantire l'attuazione dei principi e il raggiungimento degli obiettivi declinati in questa Policy, l'Azienda ha avviato un percorso finalizzato all'identificazione di diverse aree di lavoro per sviluppare iniziative sulla DE&I.

Attraverso la condivisione di una survey con tutte le persone di Cellularline SpA, sono emerse delle preferenze e delle necessità sulla base delle quali sono state identificate quattro aree di intervento principali: **GENERE, GENERAZIONI, AMBIENTE DI LAVORO E BENESSERE DELLE PERSONE.**

Per ciascuna area sono state individuate delle azioni specifiche e iniziative trasversali ai diversi processi aziendali da progettare e mettere in campo, che hanno l'obiettivo principale di sensibilizzare e diffondere il tema della DE&I. L'obiettivo futuro è quello di coinvolgere in queste iniziative anche tutte le altre società del Gruppo.

Il programma messo in atto è un punto di partenza del progetto ed è soggetto a revisione continua.

PROCESSO DI RECRUITING E TALENT

L'obiettivo di Cellularline è promuovere i concetti di DE&I anche all'interno del processo di recruiting e nella selezione dei Talenti.

La selezione del personale viene gestita da **Applicant Tracking System (ATS)**, un sistema pensato per ottimizzare il processo e i colloqui di selezione sono svolti in modo da favorire la trasparenza ed evitare qualsiasi forma di discriminazione. Il processo di ricerca e selezione è strutturato da più interviste con HR e l'Hiring Manager (responsabile

della posizione in ricerca) e/o i Business Unit/ Function Director che valutano le competenze tecniche e trasversali e l'allineamento delle persone ai valori aziendali. Per garantire la valutazione oggettiva delle competenze, vengono somministrati test attitudinali e/o prove individuali.

L'azienda si impegna a garantire un **Employer Branding** inclusivo per tutte le persone e i futuri candidati.

Per ribadire l'impegno verso la DE&I all'esterno dell'organizzazione, tutti gli annunci di lavoro pubblicati nei canali aziendali contengono un disclaimer sul tema.

È stato lanciato un processo di **Job Posting** interno che consente alle persone di Cellularline di candidarsi alle opportunità aperte ed essere selezionate tramite colloqui che valutano le competenze e le potenzialità di sviluppo verso uno specifico ruolo.

Per migliorare il processo di selezione, ci l'azienda si impegna a formare le persone sul tema degli *Uncounscious Bias* al fine di evitare ogni forma di discriminazione e garantire un trattamento equo ai candidati.

POLITICHE RETRIBUTIVE

Nel 2020 – in contemporanea con l'inizio del progetto ESG – è stato avviato il percorso verso **l'equità salariale** tra le persone: partendo dalla Gender Pay Gap Analysis e dai dati di benchmark di mercato, sono state messe a punto e mantenute delle azioni per far emergere potenziali aree di intervento e quindi attuare interventi mirati a colmare il divario salariale in Azienda sulla base delle performance, del ruolo e delle competenze delle persone.

WELFARE E BENEFIT

Cellularline promuove iniziative legate al benessere fisico e mentale delle persone. Per tale ragione, è stata messa a disposizione delle persone un'app (Buddyfit), che eroga programmi di fitness e mindfulness, e sono state sottoscritte partnership con palestre del territorio.

Inoltre, l'Azienda destina annualmente a ciascun dipendente un contributo in welfare erogato tramite una piattaforma, attraverso la quale è possibile accedere a una vasta gamma di benefici e servizi quali buoni spesa, shopping e carburante, acquisto di attività sportive, salute e molto altro.

Per agevolare il work life balance, Cellularline ha avviato delle convenzioni per l'erogazione di servizi per l'Assistenza Fiscale a costi agevolati per le proprie persone sia tramite appuntamento nei Centri convenzionati sia nei locali Aziendali.

In linea con il percorso ESG avviato a partire dal 2020, sono state avviate diverse iniziative volte a favorire gli spostamenti sostenibili. Tra questi figurano il progetto **Bike To Work** che ha l'obiettivo di disincentivare, laddove possibile, il ricorso all'auto privata, e il progetto del **Carpooling**, che prevede l'erogazione di una premialità per coloro che condividono il percorso casa-lavoro.

Sempre con riguardo al tema della mobilità sostenibile, è stato stipulato un accordo con **SETA**, l'Azienda dei trasporti Emiliana, che prevede una agevolazione del 30% sul costo dell'abbonamento ordinario urbano o extraurbano su alcune linee.

GENITORIALITÀ E WORK LIFE BALANCE

Cellularline crede nell'adozione di iniziative volte a migliorare l'equilibrio vita-lavoro delle persone e nel supportare i neo-genitori nelle prime fasi di vita dei bambini.

Pertanto, è stata implementata e promossa, tramite degli accordi individuali, una politica di **lavoro ibrido** che consente alle persone di lavorare da remoto sulla base di quanto previsto dalla Policy interna, favorendo in questo modo la flessibilità e una migliore gestione dell'equilibrio vita-lavoro.

Per supportare i neo-genitori sono stati introdotti, ad integrazione di quanto previsto dalla normativa, 15 giorni di permesso retribuito per coloro che affrontano l'iter di adozione nazionale, che possono diventare 30 giorni in caso di residuo di ferie pari a zero.

In continuità con quanto già previsto, è stata estesa possibilità per le mamme di richiedere il **part-time** fino ai 4 anni di età del bambino, con orario minimo settimanale di 35 ore.

Inoltre, è possibile prevedere 2 giorni annui totale di **permesso malattia bambino** retribuito (debitamente certificato) per i figli fino al compimento dei 6 anni di età, e ulteriori 5 giorni di congedo obbligatorio per i neo-papà, previa valutazione del residuo ferie delle persone.

PERFORMANCE

Cellularline ha implementato un processo di **Performance Management** con l'obiettivo di supportare e orientare lo sviluppo delle persone attraverso la definizione di un sistema integrato di obiettivi - individuali e aziendali - e di competenze sulla base del ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione.

Il processo prevede una prima fase di autovalutazione delle proprie prestazioni da parte delle persone e la successiva valutazione da parte del People Manager, con l'obiettivo di stimolare il dialogo e la condivisione reciproca delle proprie idee.

Al fine di garantire che le valutazioni siano efficaci e imparziali e aiutare tutti nello sviluppo delle proprie competenze, è stata integrata nel processo la fase di "Calibration". Nel corso di questa fase raccogliamo feedback orizzontali sulle nostre persone anche da parte dei Manager di altre funzioni aziendali e di HR, al fine di garantire una maggiore integrazione all'interno dell'organizzazione e promuovere il concetto dell'ascolto e del Feedback come opportunità di crescita.

FORMAZIONE FOCALIZZATA SULLE COMPETENZE SOFT E TECNICHE

L'azienda mette a disposizione delle persone delle piattaforme di e-Learning al fine di consentire una fruizione più agevole dei corsi di formazione e migliorare le competenze professionali e trasversali. Inoltre, è stata costituita una **Academy interna** per Sviluppo di alcune competenze - hard e soft - al fine di promuovere una maggiore condivisione delle conoscenze interne.

Attraverso la **piattaforma di Lifeed**, abbiamo dato la possibilità ai caregiver e ai neo-genitori di seguire dei percorsi formativi e di self coaching per supportarli nella gestione delle prime fasi di vita dei bambini.

Vengono promossi programmi di Mentorship e Coaching per le nostre persone al fine di sviluppare e consolidare le loro competenze professionali e supportare i loro percorsi di crescita all'interno dell'Azienda.

Al fine di sensibilizzare le persone verso le tematiche specifiche di DE&I, sono previsti dei percorsi di formazione e seminari su tematiche specifiche quali *Unconscious bias*, Comunicazione efficace, e la progettazione di workshop e webinar con speaker esterni, condivisione di materiale informativo tramite i vari canali aziendali.

PEOPLE CARE

Tra le principali priorità di Cellularline vi è quella di promuovere il benessere delle persone. Per tale ragione l'Azienda si impegna, attraverso la condivisione di survey e tramite il ruolo dell'HR Business Partner - figure di diretta interfaccia con le varie funzioni Aziendali - ad ascoltare le necessità e le richieste che provengono dalle persone con l'obiettivo di migliorare costantemente e rendere sempre più efficaci le iniziative e i programmi messi in campo.

CODICE ETICO (FOR CELLULARLINE S.P.A. ONLY)

Il documento è redatto in linea con quanto già affermato nel Codice Etico di Cellularline, relativo al "Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001" (di seguito, il "Modello").

Cellularline, infatti, in data 3 marzo 2017 ha adottato il "Modello", modificato da ultimo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 10 novembre 2022, e nominato l'Organismo di Vigilanza previsto dalla medesima norma.

Il "Modello", redatto ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", in conseguenza della commissione di specifici reati presupposto - unitamente all'Organismo di Vigilanza che ne garantisce l'osservanza e l'aggiornamento, sono gli strumenti a disposizione della società al fine di prevenire la commissione di reati, minimizzandone il rischio e quindi esimersi dalla responsabilità amministrativa in sede penale. Al fine di svolgere la sua funzione preventiva, il "Modello" contiene un insieme di protocolli comportamentali ed un codice etico che, relativamente alla parte di loro interesse, tutti coloro che instaurano rapporti contrattuali con Cellularline S.p.A. sono tenuti a conoscere e rispettare.

In continuità con il Codice Etico e con quanto prevede la normativa, Cellularline ha altresì implementato un sistema che consente ai dipendenti e a tutti gli stakeholder esterni, come previsto dalla normativa, che siano in possesso di

informazioni su violazioni, riferibili ai dipendenti di Cellularline e/o a terzi che intrattengano o che abbiano intrattenuto rapporti con la Società, di segnalare privatamente comportamenti non conformi. Tali segnalazioni saranno trattate in modo confidenziale dall'Organismo di Vigilanza della Società, per lo svolgimento delle eventuali attività istruttorie.

I comportamenti segnalabili possono riguardare la violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Cellularline, nonché violazioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231 e del sistema di regole e procedure adottati da Cellularline con l'obiettivo di definire una struttura organica di presidio volta a prevenire il rischio di commissione dei reati e migliorare la governance societaria.

SANZIONI

Cellularline si impegna a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, in cui ogni persona sia trattata con dignità e rispetto e in cui siano assicurate le pari opportunità.

Qualora si verificassero comportamenti vietati che risultino fondati, tra cui molestie, discriminazioni o ritorsioni (elenco esemplificativo e non esaustivo), possono essere avviate azioni disciplinari, in conformità con la politica disciplinare dell'organizzazione.

La segnalazione può avvenire in forma scritta o in forma orale, tramite le seguenti modalità:

- Recapitate tramite l'indirizzo mail DEI@cellularline.com;
- (FOR ITALY ONLY) recapitate all'Organismo di Vigilanza di Cellularline S.p.a., tramite lo strumento della piattaforma informatica dedicata e raggiungibile tramite il seguente link che garantisca l'anonimato <https://cellularline.integrity.complylog.com/>.

Le sanzioni verranno applicate sulla base della gravità della violazione commessa e nel rispetto dei principi costituzionali, di legge, del CCNL e del codice disciplinare.

GOVERNANCE E DISCLOSURE

La presente Policy è discussa e approvata dal Comitato DE&I e dalla Funzione Human Resources, e rientra nei Piani e nei risultati di Sostenibilità presentati, discussi e approvati dal Consiglio di Amministrazione.

L'Azienda incoraggia i Destinatari della presente Policy a segnalare qualsiasi comportamento o attività che possa costituire una violazione ai principi contenuti nella presente Policy.

L'Azienda si impegna a garantire e preservare la riservatezza delle informazioni fornite, evitando qualsiasi forma di ritorsione.

Questo documento è condiviso all'interno di Cellularline ed è soggetto alle leggi e agli accordi collettivi locali oltre che a periodici audit di verifica da parte degli enti competenti (Internal audit ed enti di terza parte).

The image depicts a stylized, futuristic cityscape. The buildings are rendered in various shades of green and white, with some featuring grid-like window patterns. The architecture is blocky and geometric. Interspersed among the buildings are several lush green trees of varying sizes. Overlaid on this scene are several large, highly reflective, metallic green spheres of different sizes and orientations. These spheres have a liquid-like, distorted appearance, reflecting the surrounding environment and each other. The overall aesthetic is clean, modern, and eco-friendly, suggesting a vision of sustainable urban development.

[CELLULARLINEGROUP]