

Tipo di documento		Politica Equità, Diversità e Inclusione	
Codice documento / Versione		Data	Numero totale di pagine
IT_PLT_005_V4		22/05/2024	12

POLITICA EQUITA', DIVERSITA' E INCLUSIONE

Redatto da	Oralda D'Amico e M. Beatrice Luzzi- <i>Organization & Sustainability</i>
Verificato da	Laura Mancuso - <i>People & Organization</i> Mauro Cantina - <i>Operations</i> Alessandro Prosdocimo - <i>Commercial</i> Christoph Suckow - <i>Economics & Management Control</i> Gherardo Zei - <i>Legal & Regulatory Affairs</i> Antonella Lucci - <i>Internal Audit & Risk Control</i>
Approvato da	Federico Protto - <i>CEO</i>

ENTI COINVOLTI Tutte le Funzioni aziendali

DESTINATARI Tutto il personale aziendale

Titolo	Politica Equità, Diversità e Inclusione		
Codice documento / Versione	Data	Numero totale di pagine	
IT_PLT_005_V4	22/05/2024	12	

INDICE

1	SCOPO	3
2	CONTESTO E APPLICAZIONE	3
3	PRINCIPI DI BASE	3
4	RIFERIMENTI	4
5	TERMINI E DEFINIZIONI	4
6	RESPONSABILITÀ E RUOLI COINVOLTI	4
7	IMPEGNI E LINEE STRATEGICHE	5
8	APPROVAZIONE, MONITORAGGIO E CONTROLLO	11
9	CONTATTI	11
10	STORIA DEL DOCUMENTO	12

Titolo	Politica Equità, Diversità e Inclusione		
Codice documento / Versione	Data	Numero totale di pagine	
IT_PLT_005_V4	22/05/2024	12	

1 SCOPO

Lo scopo del presente documento è di diffondere e promuovere, nel personale di Cellnex Italia, principi di Equità, Diversità ed Inclusione, come valori fondanti di una cultura aziendale internazionale, capace di valorizzare le differenze e riconoscere il valore, le esperienze e le origini di ciascun individuo.

2 CONTESTO E APPLICAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione di Cellnex Telecom ha definito la strategia per l'Equità, la Diversità e l'Inclusione ed il suo impegno nell'applicazione di tali principi nei paesi in cui la Società opera, anche sulla base di Standard Internazionali di riferimento.

Il presente documento recepisce le linee guida e le linee di azione stabilite dalla Corporate (Cellnex Telecom), in materia di Equità, Diversità ed Inclusione. Cellnex Italia si impegna a trasmettere questi valori fondamentali della cultura aziendale del Gruppo Cellnex Telecom, come presupposto essenziale per uno sviluppo sostenibile del business e per la creazione e tutela di questi valori per tutti i propri stakeholder.

People & Organization è responsabile del monitoraggio dei risultati che derivano dall'applicazione della presente policy e dell'aggiornamento della stessa.

3 PRINCIPI DI BASE

Le persone rappresentano il Capitale più importante di Cellnex Italia, per questo motivo la differenza e la pluralità, l'uguaglianza delle opportunità, la non discriminazione e l'inclusione sul posto di lavoro sono fattori prioritari e strategici nell'Organizzazione. Cellnex Italia mantiene una forte volontà di promuovere l'equità, la diversità e l'inclusione, attraverso una leadership inclusiva come leva di cambiamento e sostenibilità aziendale.

Cellnex Italia non tollera alcuna forma di abusi fisici e mentali, intimidazione, bullismo, persecuzione, molestia (anche digitale) e, in particolare, nessun tipo di discriminazione in base al genere, orientamento sessuale, cultura, origine etnica, colore della pelle, stato civile, gravidanza e genitorialità, assistenza familiare, disabilità, fede religiosa, età, posizione sociale, convinzioni personali, anche in riferimento all'appartenenza e alla militanza in partiti politici e sindacati. Rifiuta qualsiasi tipo di discriminazione che influenzi la selezione, lo sviluppo ed il benessere dei suoi dipendenti.

Cellnex Italia è impegnata nell'Equità, nella Diversità e nell'Inclusione attraverso una gestione socialmente responsabile, integrata, inclusiva e trasversale delle sue risorse, basata su:

- la varietà di culture, origini, conoscenza, talento ed esperienze per sviluppare al meglio il potenziale dell'organizzazione;
- opportunità per promuovere l'Equità nel posto di lavoro;

Titolo	Politica Equità, Diversità e Inclusione		
Codice documento / Versione	Data	Numero totale di pagine	
IT_PLT_005_V4	22/05/2024	12	

- non discriminazione, diretta o indiretta, sulla base del genere, età, etnia, religione, orientamento sessuale, pensiero, educazione, condizione sociale, cultura, stile di lavoro, talento, qualità individuale o esigenze particolari, quali malattie, disabilità, incidenti o situazione familiare;
- inclusione per offrire opportunità eque di lavoro alle persone con disabilità, alle persone anziane o alle persone in situazioni di vulnerabilità.

Cellnex Italia ritiene che un'equilibrata diversità ed eterogeneità nella composizione delle sue risorse:

- rifletta la varietà che esiste nel contesto del mondo reale e renda la Società maggiormente pronta a reagire e adattarsi a cambiamenti di scenario e di mercato;
- crei il contesto in cui individui diversi per genere, nazionalità, età, istruzione, storia personale e professionale (*cognitive diversity*) affrontano argomenti e scelte strategiche con punti di vista, sensibilità ed esperienze diverse, arricchendo il dibattito e giungendo a decisioni migliori, più aperte all'innovazione ed al pensiero laterale.

4 RIFERIMENTI

A sostegno dei principi stabiliti nel presente documento si fa riferimento, anche, ai documenti di seguito indicati:

- Codice Etico Cellnex
- United Nations Sustainable Development Goals;
- Procedura per le segnalazioni di violazioni interne (Whistleblowing);
- SA8000-2014 Sistema di gestione Responsabilità Sociale D'impresa;
- UNI PdR125 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere
- UNI ISO 30415 D&I Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione
- POL_GR_015_ Equity, Diversity and Inclusion Policy;
- Manuale del Sistema di Gestione Integrato di Cellnex Italia.

5 TERMINI E DEFINIZIONI

LGBTQI: Sigla dall'inglese: Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Questioning (or: Queer), Intersex.

6 RESPONSABILITÀ E RUOLI COINVOLTI

La funzione People & Organization e tutti i Responsabili di Funzione hanno il compito di:

- promuovere la creazione di un ambiente di lavoro in cui ciascuno si senta libero di esprimersi e di poter rendere gli altri partecipi delle proprie esigenze e della propria personalità;
- verificare che tutto il personale abbia letto e conosca i principi stabiliti nella presente Policy;

Titolo	Politica Equità, Diversità e Inclusione		
Codice documento / Versione	Data	Numero totale di pagine	
IT_PLT_005_V4	22/05/2024	12	

- istruire, sostenere ed incoraggiare i membri del proprio staff affinché adottino comportamenti rispettosi dei principi stabiliti nella Policy e denunciino eventuali atti discriminatori, in violazione della Policy, di cui fossero a conoscenza.

La presente Policy intende confermare l'impegno di Cellnex Italia verso tutti i dipendenti, i fornitori di ogni livello e i partner, e tutti coloro che, in qualche modo, rientrano nella sfera di influenza della sua catena del valore.

L'impegno cui sono chiamati tutti le persone di Cellnex Italia è un comportamento cosciente e responsabile che promuova dignità, uguaglianza e rispetto verso i colleghi così come verso consulenti esterni, clienti, fornitori, collaboratori e visitatori:

- astenendosi da qualsiasi forma di discriminazione e, in particolare, da discriminazioni di genere, sull'orientamento sessuale, sull'origine etnica, il colore della pelle, lo stato civile, la gravidanza, la genitorialità, l'assistenza familiare, la disabilità, la fede religiosa, l'età, la posizione sociale, le convinzioni personali;
- astenendosi dall'indurre, dal far pressione o dal persuadere altri a discriminare o molestare o anche solo a pensare di compiere atti di discriminazione o di molestia;
- astenendosi dal perseguire chi si fosse lamentato di abusi, atti discriminatori o di molestie o avesse denunciato o testimoniato o fornito informazioni su casi di abusi, discriminazione o molestie;
- astenendosi dal prendere parte e/o incoraggiare voci su casi di abusi, molestie o discriminazioni presunte o reali;
- sostenendo chiunque dichiari di aver subito abusi, discriminazioni o molestie, indirizzandolo a riferire il caso ai Rappresentanti dei Lavoratori SA8000 (RLSA), direttamente o secondo le modalità di segnalazione previste nel Manuale del Sistema di Gestione Integrato, al Responsabile di People & Organization tramite e-mail, al seguente indirizzo: ResponsabileHR.Cellnexitalia@gmail.com¹, oppure al Comitato Etico e Compliance al seguente indirizzo e-mail: canal.etico@cellnextelecom.com.

7 IMPEGNI E LINEE STRATEGICHE

Sulla base dei principi sopra menzionati, Cellnex Telecom ha definito le seguenti linee di azione, all'interno delle quali sono inquadrati le linee strategiche sviluppate dalla Società per raggiungere i suoi obiettivi in termini di Equità, Diversità e Inclusione:

- Diversità di genere
- Diversità generazionale
- Diversità affettivo-sessuale
- Diversità culturale
- Diversità funzionale

¹ Indirizzo pubblico (gmail.com) per garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Titolo	Politica Equità, Diversità e Inclusione		
Codice documento / Versione	Data	Numero totale di pagine	
IT_PLT_005_V4	22/05/2024	12	

Analogamente, una linea trasversale, a quanto sopra, è definita in termini di comunicazione e sensibilizzazione, con l'obiettivo di estendere e far conoscere la politica di equità, diversità e inclusione all'interno di tutte le società del gruppo e dei suoi stakeholder.

Basandosi su quanto definito e attraverso lo sviluppo delle linee strategiche, Cellnex Italia recepisce gli impegni di Cellnex Telecom su questi temi, che, a loro volta, contribuiscono al raggiungimento dei vari punti previsti tra gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs) 5,8 e 10²**.

Diversità di Genere: Promuovere le pari opportunità e favorire la parità di genere a tutti i livelli.

- a) Incoraggiare la presenza di donne a tutti i livelli, specialmente nelle posizioni di leadership (SDG 5, target 5.5³).
- b) Promuovere un ambiente rispettoso e non discriminatorio che favorisca le pari opportunità (SDG 5, target 5.2⁴ e SDG10, target 10.3⁵).
- c) Ridurre il divario salariale tra donne e uomini in lavori simili (SDG 5, target 5.5 e SDG 8 target 8.5⁶).
- d) Promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata per tutti i dipendenti (SDG 5, target 5.5).

Diversità Generazionale: contribuire all'integrazione del lavoro e alla coesistenza delle diverse generazioni.

- a) Promuovere l'integrazione del lavoro tra le diverse generazioni (SDG 8, target 8.5 e 8.6⁷ e SDG 10, target 10.2⁸ e 10.3).
- b) Assicurare la gestione ed utilizzo di talenti multigenerazionali nell'organizzazione (SDG 8, target 8.5 e 8.6; e SDG 10, targets 10.2 e 10.3).
- c) Stabilire misure con la finalità di evitare pregiudizi nei processi di selezione, di assunzione e promozione basati esclusivamente sull'età (SDG 8, target 8.5 e 8.6; e SDG 10, targets 10.2 e 10.3).
- d) Lavorare attivamente nella gestione delle sfide associate ad una società multigenerazionale (SDG 8, target 8.5 e 8.6; e SDG 10, targets 10.2 e 10.3).

Diversità affettivo-sessuale: Assicurare un ambiente inclusivo per tutti i dipendenti, a prescindere del loro orientamento sessuale o identità.

- a) Rendere visibile l'impegno per la non discriminazione della collettività LGTBQI e le pari opportunità in questo settore (SDG 10, targets 10.2 e 10.3).

² SDG 5: Uguaglianza di Genere
SDG 8: Lavoro dignitoso e crescita economica
SDG 10: Ridurre le disuguaglianze

³ SDG 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.

⁴ SDG 5.2: Eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne e bambine, sia nella sfera privata che in quella pubblica, compreso il traffico di donne e lo sfruttamento sessuale e di ogni altro tipo.

⁵ SDG 10.3: Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.

⁶ SDG 8.5: Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore;

Titolo	Politica Equità, Diversità e Inclusione		
Codice documento / Versione	Data	Numero totale di pagine	
IT_PLT_005_V4	22/05/2024	12	

- b) Promuovere un ambiente inclusivo e l'integrazione della collettività LGBTQI nell'organizzazione (SDG 10, targets 10.2 e 10.3).
- c) Sensibilizzare i dipendenti alla diversità affettivo-sessuale (SDG 10, targets 10.2 e 10.3).
- d) Eliminare qualsiasi pratica di molestia e discriminazione nei confronti dei dipendenti LGBTQI (SDG 10, targets 10.2 e 10.3).

Diversità culturale: Valorizzare, rispettare e sfruttare le differenze culturali come fonte di valore aggiunto.

- a) Favorire il rispetto ed il valore della diversità culturale in azienda (SDG 10, targets 10.2 e 10.3).
- b) Sfruttare la diversità culturale come fonte di conoscenza e talento, creando valore aggiunto in azienda (SDG 10, targets 10.2 e 10.3).
- c) Promuovere l'integrazione dei dipendenti attraverso la consapevolezza e la comprensione interculturale (SDG 10, targets 10.2 e 10.3).

Diversità Funzionale: Valorizzare il potenziale unico delle persone con differenti abilità e sfruttare il loro talento.

- a) Assicurare l'integrazione lavorativa dei dipendenti con diverse capacità (SDG 8, target 8.5; e SDG 10, targets 10.2 e 10.3).
- b) Migliorare l'integrazione di gruppi di persone con diverse abilità sul posto di lavoro (SDG 8, target 8.5; e SDG 10, targets 10.2 e 10.3).
- c) Sostenere la conservazione del talento di persone con diverse capacità nel mercato del lavoro (SDG 8, target 8.5; e SDG 10, targets 10.2 e 10.3).

Per Cellnex Italia "Equità" significa l'eliminazione di ogni forma di discriminazione ed il diritto a pari opportunità per ogni persona.

"Diversità" significa valorizzare le differenze tra le persone e considerare il contributo di ciascuno fondamentale per la creazione di un ambiente di lavoro in cui ogni singola persona possa sentirsi rispettata nella sua identità. Uguaglianza e diversità non sono valori intercambiabili, bensì valori interdipendenti: non possono esistere pari opportunità se non si valorizza la diversità.

Diversità vuol dire inclusione, riconoscere ed accettare tutte quelle differenze di background, formazione, cultura ed esperienza che fanno di ognuno di noi una persona unica e irripetibile.

La funzione People & Organization è responsabile dell'attuazione e del monitoraggio dei processi di gestione del personale: **Selezione, Assunzione, Formazione e Sviluppo Professionale, Avanzamento di Carriera**, e si pone quindi obiettivi specifici relativi alle pari opportunità, dotandosi di strumenti da utilizzare ed indicatori di rilevazione.

Cellnex Italia è già attivamente impegnata a non effettuare discriminazioni in fase di selezione del personale, prestando molta attenzione che ai colloqui di selezione siano presenti, in numero bilanciato, candidate donne e candidati uomini.

Titolo	Politica Equità, Diversità e Inclusione	
Codice documento / Versione IT_PLT_005_V4	Data 22/05/2024	Numero totale di pagine 12

Per ottenere parità di genere nella fase di selezione si impegna a:

- rivedere i criteri di assunzione in ottica di genere ed eliminare quelli che possono essere o sembrare discriminatori;
- preparare gli annunci per le offerte di lavoro in forma non discriminante;
- individuare le funzioni organizzative in cui si intende equilibrare la presenza di genere;
- formare alla non-discriminazione di genere gli addetti alla selezione, fornendo strumenti per contrastare gli stereotipi;
- condurre, dove possibile, colloqui di assunzione in numero bilanciato di candidati uomini e donne, anche quando realizzati da agenzie esterne ed assicurare l'eliminazione dalle prassi di colloquio di tutte le domande poste unicamente alle donne (progetti di maternità, carichi familiari, etc.);
- assicurare trasparenza nella giustificazione delle scelte.

Cellnex Italia conferma il suo impegno nel continuare ad applicare valori di Equità, Diversità ed Inclusione nelle seguenti attività:

1. Selezione ed Assunzione:

Le attività verranno effettuate solo sulla base delle capacità e qualifiche professionali, indipendentemente dal genere, nazionalità o origine etnica, classe sociale, religione, età, disabilità, stato civile, orientamento sessuale o identificazione di genere, opinione politica o da qualsiasi altra condizione protetta dalla legge applicabile.

Tali indicazioni devono essere condivise dalle agenzie di reclutamento esterne che danno supporto nell'identificazione, nella scelta e nella valutazione dei candidati.

People & Organization si impegna inoltre a verificare che tutti gli altri strumenti di comunicazione esterna (sito internet, LinkedIn, poster, brochure) rispecchino l'immagine di un'azienda che realmente applica le pari opportunità.

2. Formazione e Sviluppo Professionale

La funzione People & Organization è attivamente impegnata nel predisporre attività di formazione volta a sviluppare le competenze di tutte le proprie risorse.

La formazione ha un ruolo fondamentale nell'implementazione di un sistema di pari opportunità di genere ed è rivolta a tutti i dipendenti di ogni livello, senza discriminazione alcuna.

Con programmi di formazione continua e mirata, interna ed esterna, monitorato attraverso uno specifico processo di Training, ci si propone di far evolvere e aumentare le competenze delle risorse, garantendo un'equa partecipazione a tutte le risorse dell'azienda. Attraverso corsi di formazione specifici, impostati sulla specifica necessità delle risorse, si mira a sostenere lo Sviluppo Professionale.

In Cellnex Italia si organizzano, inoltre, gruppi di lavoro che permettono di condividere, mettere a confronto e valorizzare culture diverse, origini, conoscenza, talento ed esperienze, creando valore aggiunto per un efficace raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Titolo	Politica Equità, Diversità e Inclusione		
Codice documento / Versione	Data	Numero totale di pagine	
IT_PLT_005_V4	22/05/2024	12	

Le persone con background ed esperienze di vita diversi sanno identificare le opportunità e risolvere i problemi da prospettive differenti e consentono così di migliorare la capacità di adattarsi al cambiamento. Per questo motivo in Cellnex Italia si punta a valorizzare la diversità di ciascuna risorsa promuovendo l'inclusione lavorativa ai fini strategici dell'organizzazione.

È un impegno rafforzare ulteriormente l'efficacia dei programmi di formazione attraverso attività di Mentoring per i talenti presenti in azienda e per tutte quelle risorse che hanno bisogno di un supporto per affrontare con efficacia e successo un momento di cambiamento o difficoltà.

Cellnex Italia mira ad utilizzare la **Job Rotation**, senza discriminazioni, come strategia aziendale e come strumento per lo sviluppo professionale della risorsa, permettendo la condivisione di esperienze, competenze e conoscenze aziendali.

3. Valutazione delle prestazioni e avanzamento di carriera

Cellnex Italia si impegna ad attuare una valutazione delle prestazioni delle/dei dipendenti e a favorire la crescita professionale mediante:

- valutazione delle prestazioni dei lavoratori unicamente in base a criteri oggettivi, trasparenti e noti agli interessati;
- in caso di criteri di valutazione non oggettivi, una valutazione da parte di più persone (ad esempio Responsabile Direzione, Responsabili di Funzione e People & Organization), per ovviare, per quanto possibile, a potenziali comportamenti discriminatori (anche inconsci) dovuti a rapporti personali e/o pregiudizi;
- azioni per aumentare la percentuale di donne nelle promozioni di categoria, nelle nomine a manager e assegnare ruoli di rilievo all'interno dell'azienda, per colmare la differenza di genere esistente nei ruoli di responsabilità;
- creazione di pari opportunità per tutte le risorse utilizzando le possibilità di formazione continua, interna ed esterna, per fare evolvere le competenze delle risorse aziendali, garantendo una equa partecipazione a tutti gli interessati, al fine di poter favorire un avanzamento di carriera;
- identificazione tra i giovani degli elementi promettenti e supporto per la loro crescita professionale.

4. Politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali

Per una pianificazione degli avvicendamenti che tenga conto dei principi di diversità e inclusione e che risulti rispettosa della parità di genere, Cellnex Italia ha definito le seguenti azioni:

- Comunicare le politiche, i processi e le pratiche di avvicendamento a tutti i lavoratori, in modo trasparente, accessibile e inclusivo;
- Identificare e gestire i possibili rischi di pregiudizio nella valutazione delle migliori opzioni per l'avvicendamento;
- Individuare le opzioni di avvicendamento unicamente sulla base dei risultati ottenuti e delle conoscenze, capacità e abilità personali, senza farsi condizionare in alcun modo da possibili pregiudizi, ma valutando le differenze in modo positivo, come opportunità e non come ostacoli per ricoprire un ruolo di responsabilità;
- Consentire a tutte le persone con adeguate capacità, abilità e conoscenze, prevenendo ed evitando ogni forma di pregiudizio in particolare di genere, di prepararsi a un potenziale

Titolo	Politica Equità, Diversità e Inclusione	
Codice documento / Versione IT_PLT_005_V4	Data 22/05/2024	Numero totale di pagine 12

avvicendamento in posizioni cruciali, promuovendo, con modalità e logiche inclusive, opportunità per sviluppare adeguate competenze;

- Assicurare che tutte le persone, in particolar modo quelle provenienti dal genere e da gruppi demograficamente sottorappresentati, siano consapevoli delle opportunità di avvicendamento e vi abbiano accesso, e che il loro sviluppo sia promosso e sostenuto, anche mediante iniziative specifiche (es. mentoring, coaching, ecc.);
- Prevedere opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato;
- Tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale.

5. Flessibilità nell'orario di Lavoro

Fin dalla nascita di Cellnex Italia tutti i dipendenti godono di un orario lavorativo quotidiano di tipo flessibile. Dal 2016 è stata inoltre attivata per il personale delle Operations territoriali, la modalità di lavoro in "work out"; e dal 2018 i dipendenti possono aderire in forma volontaria allo "Smart Working".

Per il lavoratore questo equivale al sentirsi più autonomo nella gestione del tempo, migliorare la qualità della vita, rendere compatibili il lavoro e gli impegni privati, lavorare con rinnovata motivazione.

Per l'azienda questo ha comportato un beneficio, aumento della soddisfazione dei lavoratori e miglioramento della sua immagine.

Cellnex Italia rende disponibile alle/ai dipendenti un ulteriore strumento di conciliazione vita-lavoro consistente nella riduzione dell'orario di lavoro part-time (anche per un tempo determinato e comunque consentendo sempre il reintegro a orario intero). Tale strumento viene attivato unicamente su richiesta della/del dipendente, tenuto conto delle esigenze aziendali per la mansione ricoperta.

6. Politiche salariali ed equità

Cellnex Italia si impegna a perseguire la parità salariale e, per ottenere tale obiettivo:

- Assicura che le retribuzioni siano definite tenendo conto unicamente delle competenze, conoscenze, capacità, esperienza ed anzianità delle/dei dipendenti e non sia in alcun modo discriminatorio per genere, orientamento sessuale, origine etnica, colore della pelle, stato civile, gravidanza, genitorialità, assistenza familiare, disabilità, fede religiosa, età, posizione sociale, convinzioni personali;
- Garantisce che gli aumenti salariali vengano attribuiti a seguito di valutazione da parte di People & Organization e dei Responsabili di Direzione al fine di premiare le/i dipendenti più meritevoli nel periodo di riferimento e senza alcun preconcetto o discriminazione di qualunque tipo;
- Adotta un meccanismo di controllo sulla corretta applicazione delle politiche salariali;
- Informa periodicamente le/i dipendenti delle politiche retributive adottate;
- Informa periodicamente i Rappresentanti Sindacali circa i confronti salariali di genere.

Titolo	Politica Equità, Diversità e Inclusione		
Codice documento / Versione	Data	Numero totale di pagine	
IT_PLT_005_V4	22/05/2024	12	

7. Genitorialità e assistenza familiare

Cellnex Italia ritiene la genitorialità e la responsabilità per l'assistenza familiare un'occasione per sviluppare capacità e soft skill utili per le attività e le responsabilità aziendali. In tale ottica Cellnex Italia si impegna a:

- Predisporre piani e programmi per la gestione delle diverse fasi della genitorialità;
- Incentivare la richiesta del congedo di paternità;
- Supportare le/i dipendenti al loro rientro dal congedo genitoriale;
- Predisporre piani per supportare le/i dipendenti con responsabilità di assistenza familiare
- Attuare modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo di maternità/paternità o in caso di assenza prolungata per assistenza familiare;
- Al personale che rientra dopo il periodo di maternità/paternità (indipendentemente che sia quello obbligatorio o facoltativo) o un periodo di assenza prolungata per assistenza familiare è assicurato il ritorno alla propria mansione prima della maternità/paternità; in caso non fosse possibile per esigenze organizzative far rientrare la persona nel ruolo precedente (es. cambio della struttura organizzativa, abrogazione di un ruolo aziendale, ecc.), viene comunque assicurato il mantenimento del posto di lavoro e l'inserimento in ruolo analogo e con pari livello contrattuale e retributivo.

8 APPROVAZIONE, MONITORAGGIO E CONTROLLO

Cellnex Italia, in accordo alle linee guide di Corporate, si impegna a rivedere periodicamente la Politica in materia di Equità, Diversità ed Inclusione, adattandola alle nuove esigenze organizzative, ambientali o di mercato che possono sorgere, e a comunicarle.

Allo stesso modo, People & Organization unitamente al Management Team di Cellnex Italia si impegna ad effettuare un monitoraggio periodico del grado di avanzamento di tutte le linee strategiche di azione derivate dall'attuazione di questa Politica.

Gli obiettivi in termini di equità, diversità e inclusione definiti dalla Società sono coerenti con questa politica, in linea con il modello di processo di Cellnex Telecom, e sono rivisti annualmente dal team di gestione e aggiornati in base alla loro evoluzione e all'ambiente.

9 CONTATTI

Qualsiasi domanda relativa alla presente Policy in materia di equità, diversità e inclusione può essere indirizzata a People & Organization.

Cellnex Telecom ha inoltre un Comitato Etico e di Compliance e un Canale Etico, attraverso i quali tutti i dipendenti e le parti interessate possono consultare o comunicare eventuali problemi relativi al Codice etico e alle norme applicabili dell'organizzazione in generale, nonché questioni di equità, diversità e Inclusione.

Titolo	Politica Equità, Diversità e Inclusione		
Codice documento / Versione IT_PLT_005_V4	Data 22/05/2024	Numero totale di pagine 12	

10 STORIA DEL DOCUMENTO

Versione	Data	Creato da	Modifiche
1	23/07/2020	Organization & Sustainability	Prima emissione
2	26/11/2020	Organization & Sustainability	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento Società a seguito fusione; • Aggiornamento email di riferimento Responsabile HR; • Aggiornamento codifica documento in base alle nuove direttive Corporate. (ex IT_HUMAN_RUL_010.IT).
3	30/05/2022	Organization & Sustainability	Inserimento dei temi di: <ul style="list-style-type: none"> • Politiche salariali ed equità • Genitorialità e assistenza familiare • Valutazione delle prestazioni • Politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali
4	22/05/2024	Organization & Sustainability	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento integrazione riferimento ISO 30415 • Modificato codice documento (codice precedente: POL_IT_010)