

SAMSUNG ELECTRONICS ITALIA POLICY DE&I

PRINCIPI GENERALI

In Samsung, crediamo che l'innovazione e la crescita siano il motore di una cultura inclusiva e di una forza lavoro diversificata.

Miriamo a creare un team globale del quale tutti si sentano parte e in cui tutti abbiano pari opportunità, ispirando i nostri talenti ad esprimersi al meglio. Tutti insieme, ci impegniamo a costruire non solo prodotti sempre più avanzati per i nostri clienti e per i nostri partner, ma anche a restituire alla comunità di cui la nostra azienda fa parte

Per fare tutto ciò, ci ispiriamo ai cinque valori che definiscono lo spirito di Samsung: Persone, Eccellenza, Cambiamento, Integrità, Co-prosperità.

Samsung Electronics Italia (o SEI) applica sul territorio nazionale questi valori e principi, creando una cultura aziendale fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità e delle pari opportunità sotto tutti i profili.

La presente policy individua e definisce le finalità, gli obiettivi e le buone prassi adottate da Samsung Electronics Italia per incentivare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e aperto a tutte e a tutti, valorizzando le unicità di ogni collega.

DESTINATARI DELLA POLICY

La policy si applica a tutto il personale, nonché ai collaboratori e alle collaboratrici stabilmente inseriti nell'organizzazione e ai candidati e alle candidate che partecipano a un processo di selezione per l'ingresso in Samsung Electronics Italia.

Samsung Electronics Italia richiede ai propri fornitori di sottoscrivere il proprio Codice Etico, richiedendo loro di rispettare gli stessi principi e valori espressi nella presente policy.

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

La policy prevede l'adozione e l'attuazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso dei principi di pari opportunità, e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse, nonché a prevenire qualsiasi forma di discriminazione, valorizzando anzi unicità e istanze delle diversità presenti in azienda.

Samsung Electronics Italia ha adottato, in particolare, le seguenti misure e politiche interne:

Cultura inclusiva, soprattutto per promuovere la parità di genere:

SEI promuove una cultura inclusiva orientata a rimuovere ogni ostacolo di carattere culturale, organizzativo e relazionale che limita o impedisce la piena inclusione lavorativa dei dipendenti anche tramite l'adozione di iniziative specifiche.

- **Creazione dell'Employee Resources Group Wise (ERG) - Women in Samsung**

L'obiettivo di questo gruppo, ad adesione volontaria, è di contribuire a costruire un ambiente di lavoro sempre più orientato a riconoscere e valorizzare le unicità di ogni persona, aprendo uno spazio di discussione e confronto su temi legati in particolare alla parità di genere.

Le colleghe e i colleghi che ne fanno parte propongono incontri, eventi e attività di formazione mirate a riflettere su punti di vista e sulle necessità delle donne in SEI, generando uno spazio di discussione e networking sui temi della parità di genere e della leadership femminile e incoraggiando opportunità di scambio di vedute tra colleghi. Il gruppo è diretto da un Comitato Guida di cui fanno parte colleghe e colleghi selezionati tra candidature spontanee, oltre che una rappresentanza del team di Risorse Umane e del Board aziendale.

L'ERG, dotato di un proprio budget e autonomia decisionale in merito alle iniziative proposte, si riunisce con cadenza regolare e si assume la responsabilità di essere parte attiva nella proposta di interventi, incontri e opportunità di crescita e confronto per l'intera azienda.

- **Interventi a tutela della salute delle collaboratrici e dei collaboratori** che riconoscano l'importanza delle specificità di genere anche sul piano della salute.

Tali misure includono

- o **Programmi di check up gratuito** diversificati in base al genere;
- o Presenza nelle polizze rimborso spese mediche di massimali dedicati a coprire il costo delle spese connesse al Parto naturale e cesareo, evitando che queste vadano a erodere gli altri massimali;
- o Presenza di un massimale specifico per coprire le spese derivanti dalla disforia di genere
- o Calendario di **incontri di informazione sulla Salute**, con approfondimenti specificamente dedicati ai temi della prevenzione e delle patologie femminili

- Programma di WellBeing.

E' focalizzato sul benessere sia fisico che mentale dei dipendenti, consta in

- o Accesso gratuito a tutti i dipendenti a una piattaforma di scontistiche per accesso a palestre, centri sportivi, centri benessere, piscine, un database di video online on demand che include discipline sportive e pratiche olistiche, canale dedicato a incontri con psicoterapeuti certificati. La piattaforma è diffusa su tutta Italia e incoraggia un utilizzo del benefit anche quando il dipendente si trova distante dall'azienda (presso il proprio domicilio nelle giornate di Smart Working, in ferie o in trasferta).

L'azienda offre a tutti i dipendenti un voucher mensile spendibile sulla piattaforma.

- o Ciclo di incontri tematici con specialisti ed esperti dedicati all'applicazione delle discipline della Mindfulness, al benessere personale del dipendente con particolare riguardo a benessere mentale e genitorialità.
 - o Appuntamenti di sport di gruppo aperti ai dipendenti, orientati a promuovere la cura del benessere fisico come strumento per perseguire la salute fisica e mentale del dipendente
 - o Messa a disposizione di voucher gratuiti per incontri digitali con psicoterapeuti
- **Programma Beloved Month**, un ciclo di iniziative gratuite di coinvolgimento della rete familiare del dipendente con attività che si svolgono nella sede dell'azienda o presso spazi di partner. In superamento di una visione che vede le attività spesso dedicate soltanto a nuclei familiari composti da genitori e figli, le iniziative del Beloved Month sono aperte, senza preclusione, a tutti coloro che i dipendenti ritengono essere componenti della propria famiglia. Le opportunità di partecipazione sono quindi estese a legami non formali, famiglie allargate, configurazioni di supporto rilevanti nella vita personale del dipendente.
- **Attività di Volontariato Aziendale** nell'ambito delle iniziative di Sostenibilità e responsabilità sociale i collaboratori hanno l'opportunità di essere parte attiva e promotrice di una comunità in cui "valori sociali" sono importanti al pari di quelli aziendali. I dipendenti possono svolgere fino a 3 giornate di volontariato all'interno dei programmi educativi messi in atto da azienda verso categorie svantaggiate, con attività che fanno leva sulle competenze dei nostri dipendenti insieme alle loro soft skills. Oltre al volontariato per competenze, le persone Samsung hanno la possibilità di aiutare gli altri, con particolare attenzione ai più piccoli e ai giovani in povertà educativa

SAMSUNG

Linguaggio:

Samsung Electronics Italia promuove l'utilizzo, sia nella comunicazione interna che nella comunicazione all'esterno dell'organizzazione, di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun/a lavoratore/lavoratrice. Oltre alle policy già in atto, l'azienda si propone di sviluppare, a opera del comitato Wise - Women in Samsung, una policy di linguaggio adeguata a rispondere alle istanze di inclusione dei dipendenti.

Formazione:

La programmazione e l'offerta dei percorsi di formazione è rivolta a tutti i livelli, inclusa l'alta dirigenza, garantendo libero accesso e partecipazione equa ad entrambi i sessi. Al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione, l'Azienda ha attivato e programmato una serie di iniziative formative, aventi per oggetto temi di inclusione e parità, quali - ad esempio - la tutela e le competenze della genitorialità, la leadership e l'empowerment femminile, il riconoscimento di bias (pregiudizi) inconsci. Queste iniziative si pongono l'obiettivo di sensibilizzare e stimolare la condivisione di esperienze tra i dipendenti, per valorizzare punti di vista differenti e metterli a fattor comune.

Politiche HR e gestione del personale

Samsung Electronics Italia si è dotata di una specifica procedura HR per la corretta gestione del personale secondo criteri oggettivi e non discriminatori.

Politiche Retributive

Samsung Electronics Italia attua politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la parità tra i generi anche rispetto alle pari opportunità di carriera ed alla successione a posizioni apicali/manageriali.

Comunicazione:

L'organizzazione persegue, in tutte le proprie comunicazioni, la parità di genere, valorizza le diversità e supporta l'empowerment femminile.

Samsung Electronics Italia promuove politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel a eventi sia interni che esterni, ed esorta i propri/le proprie rappresentanti a declinare inviti a eventi in cui non sia prevista tale equa rappresentazione.

È obiettivo dell'azienda favorire la comunicazione intra azienda e tra posizioni apicali e tutti i collaboratori. Per farlo, Samsung Electronics Italia adotta i seguenti strumenti di comunicazione

SAMSUNG

- Meet& Share: con cadenza determinata, l'azienda organizza egli incontri virtuali ai quali ha accesso tutta la popolazione aziendale. I temi trattati sono informativi, relativi a temi interni (risultati aziendali, nuove strutture, obiettivi e target) o esterni (scenario di mercato, della tecnologia o del trend sociali o del mondo della comunicazione). I collaboratori sono invitati a partecipare attivamente ponendo domande tramite la specifica funzione disponibile sulla piattaforma usata per trasmettere la riunione (microsoft Teams, modalità Assemblea Pubblica)
- Digital Signage People Team: in ciascun piano dello stabile dedicato agli uffici del personale, uno schermo esposto in area pianerottolo ascensori trasmette le principali opportunità, informazioni e segnalazioni da parte del gruppo di lavoro che riporta alle Risorse Umane
- Samsung Guide: tutte le informazioni utili per conoscere approfonditamente i principali processi di gestione delle persone e i dettagli di alcune iniziative molto specifiche sono disponibili su Samsung Guide, un documento disponibile automaticamente sul desktop di tutti i colleghi e periodicamente aggiornato da remoto. I temi qui trattati riguardano i diversi ambiti di gestione delle persone nel loro percorso in azienda
- Piattaforma GPPM: uno spazio dedicato del canale intranet accessibile a tutti i dipendenti permette accesso a tutte le policy ufficiali rilevanti per il dipendente.

Bilanciamento vita-lavoro

Sono adottate iniziative volte a favorire la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro per tutte le risorse, indipendentemente dal genere

- Viene applicata una **flessibilità oraria in ingresso**, consentendo l'accesso agli uffici dalle 8.00 alle 9.45, per venire incontro ad esigenze organizzative familiari e di spostamento dei dipendenti
- Tutti i lavoratori dipendenti ed il personale in somministrazione possono fruire della modalità di lavoro in **smart working**, utilizzabile per un massimo di 2 (due) giorni alla settimana, suddivisibili in unità minime di 4 ore di fruibilità.
- **Samsung Meeting Policy Etiquette**: resa effettiva nel 2023, mira a fornire linee guida chiare e aspettative in merito alla pianificazione e alla gestione delle riunioni, nonché alle comunicazioni tra colleghe/i in un'ottica di rispetto del work life balance. Nello specifico la policy stabilisce:
 - o la necessità di pianificare i meeting in una fascia oraria che garantisca la possibilità per i collaboratori di avvalersi dell'orario di lavoro flessibile, evitando la fascia oraria del pranzo.

- o la necessità di prevedere sempre il collegamento da remoto anche per i meeting che si svolgono in presenza, per supportare la modalità di lavoro ibrido promossa dall'azienda.
- o Il consiglio di astenersi da invio di email fuori dall'orario lavorativo.
- o l'indicazione di orari raccomandati per tutte le comunicazioni (telefonate, mail, chat) a colleghi, evitando esplicitamente le comunicazioni durante il fine settimana o in tardo orario serale.

Genitorialità

Sono adottate iniziative a supporto della condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi al maternity leave e allo sviluppo di carriera

- **Part time post maternità** Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, l'Azienda accoglie, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.
- **Protocollo informativo dedicato per futuri genitori e neo genitori:** l'azienda ha creato un documento riassuntivo di scadenze, spettanze, norme di legge e opportunità collegate alla genitorialità. Suddiviso tra quanto relativo al periodo di gravidanza della lavoratrice e alla fase successiva di genitorialità, la raccolta di informazioni è disponibile su diversi strumenti di comunicazione interna e funge da concreto supporto di orientamento tra informazioni relative alla vita lavorativa del genitore, ma anche, indicando sgravi e benefici di legge, nella propria vita familiare e personale.
- **Re-Boarding:** le colleghe che rientrano in azienda dopo la maternità sono accolte da un processo di reinserimento formalizzato con l'assegnazione di un "buddy" che le accompagna nel riprendere il normale flusso lavorativo e un percorso di supporto da parte del team di L&D
- L'azienda celebra alcuni eventi importanti che interessano la vita dei dipendenti erogando dei voucher per il compleanno, la nascita di un figlio e il matrimonio.

Tutela da molestie nei luoghi di lavoro: Sexual Harassment Policy

L'azienda si impegna ad assicurare al proprio interno le migliori condizioni di benessere nel lavoro, attivando una concreta politica di parità di trattamento tra uomini e donne, condannando ogni discriminazione fondata sul sesso. E ritenendo sia fondamentale promuovere corrette relazioni interpersonali, basate su regole di uguaglianza e di rispetto reciproco, nonché la consapevolezza che qualsiasi comportamento lesivo

SAMSUNG

della dignità delle donne e degli uomini sui luoghi di lavoro è inammissibile. La Sexual Harassment Policy, disponibile sui canali di comunicazione ufficiale dell'azienda, indica con chiarezza

- o Definizione di Molestia (contatti fisici fastidiosi ed indesiderati; · apprezzamenti offensivi sul corpo e sulla sessualità; · esposizione di materiale pornografico; messaggi scritti o oggetti allusivi lesivi della dignità della persona; · intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale; scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso, o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità.
- o Ambito di applicabilità: le molestie sessuali sono vietate in qualsiasi contesto/ambiente aziendale, inclusi eventi sociali, viaggi di lavoro, sessioni di formazione, eventi. L'azienda tutela il dipendente anche qualora la molestia sia stata perpetuata in un contesto lavorativo da un non dipendente (ad esempio fornitore/Cliente/Partner).
- o Provvedimenti disciplinari previsti
- o Modalità di segnalazione e descrizione del processo messo in atto di azienda a tutela del dipendente

Monitoraggio

Ai fini della verifica e del monitoraggio della situazione relativa al tema inclusione e pari opportunità, nonché della percezione degli stessi all'interno dell'organizzazione, vengono proposti specifici processi anonimi. Tra questi:

- **SCI (Samsung Culture Index)**. La più importante survey per estensione delle tematiche analizzate è la **Samsung Culture Index**, che ha l'obiettivo di raccogliere annualmente il punto di vista delle persone di SEI su diversi aspetti culturali e gestionali ritenuti essenziali da parte dell'Azienda. Il sondaggio SCI viene condotto, in modalità online, contemporaneamente in tutte le filiali Samsung a livello mondiale.

I temi analizzati sono raggruppati in 3 macro-aree:

- Work Engagement misura il livello di soddisfazione delle persone rispetto al lavoro, alle opportunità di crescita e sviluppo e all'efficienza/ efficacia dei processi interni
- Team Collaboration analizza la percezione delle persone rispetto al livello di collaborazione, supporto e rispetto tra i diversi team, nonché la soddisfazione rispetto all'approccio manageriale.
- Company Pride, l'area più rilevante per le tematiche DE&I, analizza il livello di fiducia e di orgoglio delle persone verso l'azienda e il loro senso di appartenenza. Valuta lo stile di

comunicazione, la visione verso il futuro e il livello di equità e inclusività del contesto organizzativo.

Il sondaggio viene condotto nel mese di settembre ed è anonimo e confidenziale. I risultati vengono condivisi con tutta l'azienda in incontri organizzati dal team People, in cui viene incoraggiata una discussione aperta, mirata ad ottenere proposte e suggerimenti utili al piano di miglioramento.

- **Procedura "Whistleblowing" per la gestione delle segnalazioni** relativa a qualsiasi violazione riguardante condotte (attive oppure omissive) e fatti che - anche solo potenzialmente - non siano conformi alla legge, ai principi enunciati nel Codice Etico di Samsung Electronics Italia S.p.A. al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 adottato dall'azienda, alle procedure interne o a qualunque altra disciplina esterna applicabile a SEI che possa ledere l'integrità di SEI e di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo. La procedura ha lo scopo di regolamentare il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni effettuate - anche in forma anonima - dal personale di SEI (incluso il Top Management e i membri degli organi societari) e/o dai soggetti esterni. La Procedura è resa disponibile nella intranet aziendale e sul sito SEI

La piattaforma web scelta da SEI, denominata "WHISTLELINK" e accessibile tramite apposito link già inviato singolarmente ai dipendenti via email nonché pubblicato sul sito www.samsung.com/it, è <https://samsung.whistlelink.com/report/>

La segnalazione sarà debitamente ricevuta dai soggetti appositamente deputati a riceverla ed incaricati della gestione del processo di analisi e trattamento delle segnalazioni, quali: l'Organismo di Vigilanza, il Responsabile dell'Ufficio Legal & Compliance e il Responsabile dell'Ufficio People Team (di seguito gli organi "Riceventi"). Il processo di valutazione della segnalazione viene svolto dai riceventi nel pieno rispetto dei principi stabiliti dalle normative applicabili, nonché della relativa policy aziendale

Inoltre, è istituito uno specifico presidio D&I nel caso in cui i dipendenti vogliano avanzare proposte o richieste di miglioramento delle politiche aziendali in questa area. Il presidio è in capo all'ufficio People Team