CANALI

GROUP DEI POLICY

Policy di Gruppo su Diversità, Equità ed Inclusione

"Per noi, Diversità, Equità e Inclusione significano promuovere una cultura fondata sul rispetto, sull'integrità e sulla cura, in cui nessuna barriera limiti il contributo delle persone e ciascuno può esprimere appieno il suo valore.
Attraverso l'ascolto attivo delle nostre persone, ci impegniamo a creare le condizioni, gli strumenti e le opportunità che permettano loro di crescere, costruendo una comunità in cui ogni individuo possa contribuire, essere valorizzato e sentirsi parte integrante di un progetto comune.
Crediamo che la vera eccellenza sia un risultato collettivo: nasce quando ogni talento può esprimere il proprio potenziale e l'Inner Beauty trova la sua piena espressione"

DEI Statement di Canali

1. Scopo e ambito di applicazione

Il Gruppo Canali (il "Gruppo") riconosce la diversità, l'equità e l'inclusione ("DEI") come valori della propria cultura aziendale. La presente Policy, emessa da Canali Holding S.p.A. ("Holding"), stabilisce principi e requisiti minimi comuni per le società direttamente o indirettamente controllate, ovunque operino (le "Società del Gruppo").

La Policy si rivolge ad amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori, in relazione alle rispettive attività. Le Società del Gruppo ne assicurano l'attuazione nel rispetto delle disposizioni applicabili nei Paesi in cui operano.

Il Gruppo promuove principi coerenti nei rapporti con fornitori e partner, secondo la natura dei rapporti e gli accordi applicabili.

2. Principi e impegni comuni

Il Gruppo promuove il rispetto della dignità delle persone, delle differenze individuali e delle pari opportunità, contrastando discriminazioni, molestie, intimidazioni e comportamenti offensivi o lesivi della dignità personale.

Le Società del Gruppo, secondo la normativa applicabile e con modalità adeguate al contesto locale: (i) adottano criteri pertinenti e non discriminatori nella selezione, assunzione, gestione, valutazione e crescita professionale; (ii) promuovono equità retributiva sulla base di criteri oggettivi e coerenti con il lavoro svolto; (iii) promuovono l'inclusione delle persone con disabilità, anche attraverso misure di supporto e accomodamenti ragionevoli, secondo quanto previsto dalla normativa applicabile e tenendo conto delle specifiche circostanze; (iv) rispettano i diritti connessi alla genitorialità e alle responsabilità di cura, nonché alla conciliazione dei tempi vita-lavoro; (v) adottano misure appropriate per prevenire e affrontare molestie e discriminazioni e qualsiasi comportamento lesivo della dignità della persona; (vi) promuovono informazione e sensibilizzazione sui principi della presente Policy.

L'attuazione di tali requisiti tiene conto delle esigenze organizzative, delle attività svolte e delle norme locali. Qualora specifiche disposizioni della Policy risultino incompatibili con norme inderogabili applicabili, prevalgono queste ultime, fermo restando l'impegno a perseguire, nei limiti consentiti, gli obiettivi della Policy. Eventuali obiettivi quantitativi o iniziative ulteriori sono definiti

dalle Società del Gruppo nei rispettivi strumenti aziendali, quando opportuno o richiesto.

3. Responsabilità e attuazione

La Holding definisce gli indirizzi comuni. Il Group HR & Organization Director è il Policy Owner e ne promuove l'attuazione, con il supporto delle funzioni competenti quando necessario. Il management delle Società del Gruppo è responsabile del rispetto dei requisiti della Policy nell'ambito delle rispettive attribuzioni.

Le Società del Gruppo, attraverso i propri organi competenti, adottano una propria Policy DEI locale che recepisca i principi e i requisiti minimi stabiliti dalla presente Policy, declinandone le modalità di attuazione in funzione della normativa applicabile e delle proprie specificità organizzative e operative. L'adozione delle Policy locali non comporta necessariamente l'istituzione di nuovi organi o strutture organizzative dedicate, potendo le Società avvalersi di quelli già esistenti.

4. Segnalazioni e monitoraggio

Le Società del Gruppo consentono di segnalare comportamenti contrari alla Policy mediante i canali aziendali applicabili. Le segnalazioni sono gestite con riservatezza, imparzialità e tempestività; è previsto un referente alternativo quando sia coinvolto il soggetto normalmente competente. Sono vietate le ritorsioni contro chi segnala in buona fede o collabora alle verifiche. Le segnalazioni soggette alla disciplina sul whistleblowing seguono le relative procedure; eventuali misure disciplinari o contrattuali rispettano le norme locali.

Le Società del Gruppo attuano la Policy attraverso le strutture e i processi esistenti. Il Group HR & Organization Director può richiedere informazioni su attuazione e criticità rilevanti, ove necessario. KPI e verifiche specifiche sono definiti a livello locale, quando opportuno o richiesto. I dati personali sono trattati nel rispetto delle leggi applicabili e dei principi di riservatezza e minimizzazione.

5. Approvazione, diffusione e revisione

La Policy è approvata dall'organo competente di Canali Holding S.p.A. Le Società del Gruppo ne assicurano recepimento, diffusione e attuazione secondo la rispettiva governance e le leggi locali. Il Policy Owner promuove il riesame periodico e sottopone alla Holding le modifiche sostanziali.

Versione	1.0
Società emittente	Canali Holding S.p.A.
Organo approvante	Consiglio di Amministrazione di Canali Holding S.p.A.
Data di approvazione	24/11/2026
Data di efficacia	Dalla data di approvazione
Termine di attuazione	Le Società del Gruppo assicurano il recepimento e la diffusione della Policy secondo le rispettive modalità organizzative. Eventuali misure integrative sono attuate secondo tempistiche proporzionate alle esigenze locali e agli obblighi applicabili.
Prossima revisione	24/11/2027
Policy Owner	Group HR & Organization Director
Classificazione	Pubblico