

POLICY ANTI-DISCRIMINAZIONE E ANTI-MOLESTIE DEL GRUPPO INNIO

Indice

1. SCOPO E AMBITO DELLA POLICY	1
2. DEFINIZIONI	1
3. PRINCIPI	2
4. RUOLI E RESPONSABILITÀ	3
5. CANALI DI SEGNALAZIONE E PROCEDURE DI INDAGINE.....	3
6. VALUTAZIONE.....	3
7. AZIONI DISCIPLINARI	3
8. ALTRE DISPOSIZIONI.....	4

1. SCOPO E AMBITO DELLA POLICY

Questa Policy Anti-Discriminazione & Anti-Molestie ("Policy") delinea le regole del Gruppo INNIO per mantenere un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e imparziale, libero da qualsiasi tipo o forma di discriminazione e da qualsiasi tipo o forma di molestie. Condanna qualsiasi comportamento abusivo e impone l'adesione a tutti i dipendenti, dirigenti e funzionari del Gruppo INNIO, garantendo pari diritti all'interno del Gruppo INNIO e tolleranza zero nei confronti della non conformità per discriminazione e molestie. Ci si aspetta che anche i nostri partner commerciali rispettino questa Policy.

Questa Policy è parte integrante del Codice di Condotta di INNIO e deve essere rispettata, così come qualsiasi altra disposizione di legge locale applicabile. Questa Policy si applica non solo sul posto di lavoro, ma anche per il lavoro da remoto, durante i viaggi d'affari e in qualsiasi altro evento o raduno sociale legato al lavoro di qualsiasi tipo (ad es. seminari, formazioni, pranzi d'affari, feste estive o natalizie, ecc.) anche se tali eventi non si svolgono nei locali del Gruppo INNIO.

2. DEFINIZIONI

Gruppo INNIO si riferisce a tutte le aziende direttamente o indirettamente correlate a INNIO Jenbacher GmbH & Co. OG.

Partner Commerciali si riferisce ad appaltatori, consulenti, collaboratori, lavoratori temporanei di agenzia e qualsiasi altra parte che interagisce con il Gruppo INNIO e/o fornisce servizi al Gruppo INNIO.

Discriminazione si riferisce a qualsiasi tipo di privazione o restrizione dei diritti e trattamento ingiusto o pregiudizievole di una persona o gruppi basato su certe caratteristiche come, ma non limitato a, razza, età, sesso, religione, origine, colore della pelle, nazionalità, lingua, genere, LGBTQ+, identità di genere, espressione di genere, presentazione di genere, orientamento sessuale o caratteristiche, stato amministrativo, civile, gravidanza o maternità, stato socioeconomico, affiliazione e credenze politiche, background etnico, appartenenza sindacale, natura o durata dell'impiego, condizione di salute e disabilità, stato di veterano, aspetto fisico, luogo di residenza, ecc.

Dipendenti si riferisce a tutti i lavoratori e dipendenti impiegati da qualsiasi entità legale INNIO, a tempo pieno, part-time, permanenti e temporanei, compresi quelli in somministrazione, così come i dipendenti potenziali come ad esempio i candidati.

Molestie si riferisce a qualsiasi comportamento offensivo sul posto di lavoro, che è diretto a un singolo Dipendente o a un gruppo di Dipendenti e può essere visto come un attacco o una minaccia all'identità, alla personalità, alla dignità o al benessere fisico o psicologico del Dipendente. Include anche azioni che creano un ambiente di lavoro ostile, intimidatorio, degradante o offensivo. Le molestie includono aggressioni, sia fisiche, verbali o psicologiche, che influenzano negativamente l'ambiente di lavoro o mirano a umiliare o intimidire i Dipendenti. Questo può influire seriamente sulla salute, il morale, la carriera o la dignità del Dipendente.

La Policy sui Diritti del Lavoro e Umani si riferisce alla policy del Gruppo INNIO allineata con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (composta dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dal Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici e dal Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali), la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui Principi Fondamentali e i Diritti sul Lavoro e le Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali.

Le Molestie Sessuali sono qualsiasi comportamento sessuale indesiderato che fa sentire una persona a disagio, minacciata o offesa. Può interferire con le prestazioni lavorative creando un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o sessualmente offensivo.

3. PRINCIPI

Discriminazione

La discriminazione, di qualsiasi tipo, è severamente proibita in tutto il Gruppo INNIO. Il Gruppo INNIO si impegna ad adoperarsi in pratiche che garantiscono un trattamento equo, diritti e opportunità ai suoi Dipendenti. Il Gruppo INNIO basa le decisioni di impiego e le assegnazioni di lavoro sulle qualifiche e il merito (inclusi educazione, esperienza, abilità, prestazioni e valori di crescita) e non sulle loro caratteristiche.

Il Gruppo INNIO ha una rigorosa policy di tolleranza zero e si aspetta che i suoi Dipendenti e Partner Commerciali mostrino un comportamento rispettoso l'uno verso l'altro.

Molestie

Le molestie sul posto di lavoro sono severamente proibite in tutto il Gruppo INNIO.

Il Gruppo INNIO basa le sue relazioni su pratiche etiche e legali coerenti con la sua Policy sui Diritti del Lavoro e Umani, rispettando le pratiche lavorative e i diritti umani così come un alto standard di condotta. Il Gruppo INNIO si impegna non solo a rispettare i diritti umani riconosciuti a livello internazionale come rilevanti per le sue operazioni, ma a promuovere un ambiente di lavoro privo di molestie in cui tutti i Dipendenti sono trattati con rispetto e dignità.

Qualsiasi comportamento, come ad esempio i seguenti, non è accettabile:

- Abuso Verbale: Insulti o commenti denigratori sul lavoro di un Dipendente, sulla vita personale, sull'aspetto, sul background o su qualsiasi altra caratteristica.
- Linguaggio Derogatorio: Uso di linguaggio offensivo nei confronti dei Dipendenti o dei Partner Commerciali.
- Esclusione: Escludere deliberatamente un Dipendente da attività sociali o riunioni legate al lavoro.
- Sminuire: Criticare costantemente il lavoro o le idee o appropriarsi del lavoro di un Dipendente.
- Minacce: Fare minacce sulla stabilità del lavoro o usare l'intimidazione per creare paura verso un altro Dipendente.
- Manipolazione della Reputazione: Diffondere voci o pettegolezzi sulla reputazione personale o professionale di un Dipendente.
- Trattamento Ingiusto: Trattare un Dipendente diversamente dagli altri, per motivi non legati alle sue prestazioni lavorative.
- Abuso di Autorità: Abuso di una posizione di influenza o autorità nei confronti di un altro Dipendente.

Questa lista non è esaustiva.

Molestie Sessuali

Le molestie sessuali sono severamente proibite in tutto il gruppo INNIO.

Il Gruppo INNIO riconosce che le molestie sessuali sono determinate da come una vittima percepisce il comportamento, e non dall'intento del presunto molestatore, tuttavia, qualsiasi dei seguenti comportamenti non sarà tollerato:

- Avances indesiderate: Chiedere continuamente a un Dipendente di uscire nonostante il suo rifiuto.
- Comportamento offensivo o umiliante legato al sesso di una persona.
- Toccare inappropriatamente: Abbracci, pacche o sfioramenti indesiderati.
- Scherzi o commenti sessuali: Fare allusioni sessuali, raccontare barzellette volgari o fare commenti espliciti sull'aspetto di qualcuno.
- Condivisione di materiale esplicito: Invio o visualizzazione di immagini o messaggi sessualmente espliciti.
- Favoritismo sessuale: Promettere benefici lavorativi in cambio di favori sessuali.

Questa lista non è esaustiva.

4. RUOLI E RESPONSABILITÀ

- Tutti i Dipendenti e i Partner Commerciali devono comportarsi in modo etico e rispettoso verso tutti, indipendentemente dalla loro posizione e in linea con questa Policy. I Dipendenti e i Partner Commerciali sono responsabili della segnalazione di molestie o discriminazioni e devono cooperare con le indagini appropriate, rispettando la riservatezza del processo.
- Dirigenti, direttori e leader hanno un dovere extra di promuovere un ambiente libero da molestie e discriminazioni e devono dare l'esempio sul comportamento appropriato sul posto di lavoro. Devono affrontare immediatamente qualsiasi atto di molestie o discriminazione e devono garantire che le segnalazioni siano prontamente affrontate.
- I dipartimenti di Compliance e Risorse Umane indagheranno accuratamente su tutte le segnalazioni e le denunce segnalate e decideranno il corso d'azione, tenendo in considerazione anche le disposizioni legali locali.

5. CANALI DI SEGNALEZIONE E PROCEDURE DI INDAGINE

Qualsiasi segnalazione o reclamo riguardante la discriminazione o qualsiasi tipo di molestie deve essere sollevato attraverso i canali SPEAK UP del Gruppo INNIO, disponibili su [SPEAK UP! \(sharepoint.com\)](https://sharepoint.com). Le segnalazioni o i reclami dovrebbero essere presentati il più presto possibile per consentire un'indagine significativa e l'attuazione tempestiva di contromisure.

Il Gruppo INNIO segue una rigorosa policy di "non rappresaglia". Ai leader e ai Dipendenti del Gruppo INNIO è vietato prendere qualsiasi azione avversa o altri passi intesi a "punire" chiunque per aver sollevato una segnalazione o presentato un reclamo in buona fede.

6. VALUTAZIONE

I dipartimenti di Risorse Umane e Compliance esamineranno ciascuna delle segnalazioni e dei reclami e daranno ai presunti trasgressori il diritto di rispondere alle accuse contro di loro. Il Gruppo INNIO garantisce che tutte le segnalazioni e i reclami contro qualsiasi tipo di discriminazione o molestie saranno trattati e indagati in modo tempestivo, sensibile, confidenziale, affidabile, accurato e obiettivo, come descritto nel Codice di Condotta di INNIO e nella Policy di Protezione dei Whistleblower di INNIO.

7. AZIONI DISCIPLINARI

Tutti i Dipendenti devono seguire una formazione obbligatoria periodica. Potrebbero inoltre essere ritenute necessarie ulteriori formazioni obbligatorie sulla sensibilità.

Tutti i casi di discriminazione o molestie di qualsiasi tipo saranno debitamente trattati e risolti. I dipartimenti di Risorse Umane e Compliance stabiliranno se le accuse sono fondate e determineranno le azioni correttive

appropriate. Laddove provate, i trasgressori saranno soggetti ad azioni disciplinari, che possono includere, ma non sono limitate a, rimprovero, sospensione o licenziamento.

Potrebbero anche essere imposte sanzioni contro i leader che, consapevolmente, hanno tollerato la discriminazione o le molestie una volta che ne siano venuti a conoscenza, o coloro che presentano reclami infondati di molestie intesi a causare danno.

8. ALTRE DISPOSIZIONI

Questa Policy sostituisce tutte le attuali normative interne in vigore nel Gruppo INNIO che coprono l'ambito dell'anti-discriminazione e dell'anti-molestie, a meno che tali normative interne non siano richieste dalle leggi locali, nel qual caso tali normative costituiranno Appendici a questa Policy e avranno la precedenza ovunque le disposizioni di questa Policy non siano in linea con le relative disposizioni statutarie. Il Codice di Condotta di INNIO, il Codice di Condotta per i Fornitori, la Policy sulla Diversità, Equità e Inclusione e la Policy sui Diritti del Lavoro e Umani devono essere letti in congiunzione con questa Policy.

Tutte le domande relative a questa Policy devono essere inviate al dipartimento locale delle Risorse Umane. I dipartimenti delle Risorse Umane e della Compliance apporteranno le necessarie modifiche a questa Policy come richiesto.

DOCUMENT REVISION CHART

Policy ver. no.	Modification and revision description	Date	Author(s)
Ver 1.0	Policy Creation	October 2, 2024	Marta Adach-Marszal HR Director, DEI Leader
	Legal Review	October 17, 2024	Luz Yaham Vazquez - Lead Counsel
	Compliance Review	October 23, 2024	Geert Rehberg – Head of Compliance