

POLICY ANTI-HARASSMENT “TOLLERANZA ZERO”

Eurosets si impegna a favorire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo per tutto il personale dipendente, consulenti, fornitori, clienti e visitatori di Eurosets. L'obiettivo di Eurosets è che ogni persona si senta rispettata, valorizzata e libera da qualsiasi molestia, discriminazione o comportamento inappropriato. In particolare, Eurosets promuove un ambiente di lavoro aperto alle diversità, inclusivo e trasparente manifestando tolleranza zero verso qualsiasi tipo di discriminazione, violenza e molestia sul lavoro.

➤ **Scopo**

Questa politica fornisce una base per affrontare e prevenire ogni tipo di harassment sul posto di lavoro. È importante che tutte le risorse impiegate in Eurosets comprendano i loro diritti e responsabilità, e che Eurosets agisca in modo rapido ed efficace per affrontare qualsiasi violazione di questa politica.

➤ **Destinatari**

La presente politica anti-harassment si applica a tutto il personale dipendente, consulenti, fornitori, clienti e visitatori di Eurosets. È obbligo di tutti coloro che entrano in contatto con Eurosets rispettare e conformarsi a questa politica, e contribuire attivamente a mantenere un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e privo di molestie o discriminazioni di qualsiasi tipo.

➤ **Decorrenza**

Tale politica entra in vigore il 27/10/2025 e sarà soggetta a revisione periodica per garantire che rimanga allineata agli standard legali e alle migliori pratiche aziendali.

➤ **Definizioni**

- **Harassment**

Eurosets considera harassment ogni comportamento che ha l'effetto di creare un ambiente di lavoro ostile, intimidatorio o offensivo per un individuo, sulla base di caratteristiche personali come genere, età, razza, sesso, orientamento sessuale, religione, disabilità o origine nazionale.

L'harassment può manifestarsi in diverse forme, tra cui, ma non limitate a:

- Comportamenti offensivi, insulti o linguaggio discriminatorio
- Comportamenti sessuali indesiderati, quali avances, richieste di favori sessuali o commenti di natura sessuale
- Molestie verbali o fisiche, inclusa l'intimidazione, la minaccia o la violenza

- **Discriminazione**

Per discriminazione, in violazione di questa policy, si intende un trattamento pregiudizievole basato sull'appartenenza ad una o più dimensioni di diversità individuale, reale o percepita, come genere, età, sesso, nazionalità, origine etnica o geografica, disabilità, orientamento sessuale, credo religioso, convinzioni politiche personali, comprese le appartenenze a partiti politici o sindacati.

La discriminazione può manifestarsi attraverso azioni, parole, comportamenti o decisioni che limitano le opportunità, il trattamento equo e il benessere di un individuo all'interno dell'ambiente lavorativo.

- **Molestie**

Le molestie, in violazione di questa policy, sono una forma di cattiva condotta basata sull'appartenenza ad una o più dimensioni di diversità sopra descritte. Le molestie creano un ambiente di lavoro intimidatorio,

ostile o offensivo interferendo così con le prestazioni lavorative di un individuo e influenzando negativamente le opportunità di lavoro di quest'ultimo. Si specifica che sono soggetti a questa policy anche commenti e/o allusioni sgradite che possono essere percepiti come discriminazione e/o molestie dalle persone che ne sono oggetto.

- **Molestie sessuali**

Le molestie, in violazione di questa policy, comprendono anche le molestie sessuali, ovvero avance sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali e altre condotte o comportamenti indesiderati di natura sessuale siano essi verbali, scritti o fisici (che riguardino lo stesso o qualsiasi altro sesso o identità sessuale). Si specifica che le molestie sessuali sono considerate gravi violazioni della politica di Eurosets e possono comportare azioni disciplinari fino, e inclusa, la risoluzione del rapporto di lavoro.

- **Mobbing**

Il mobbing, anche conosciuto come bullismo o molestie psicologiche sul luogo di lavoro, in violazione di questa policy, si identifica in episodi in cui un individuo viene sottoposto a comportamenti sistematici, ripetitivi e dannosi da parte di uno o più colleghe e colleghi, superiori o subordinati. Questi comportamenti possono includere: isolamento sociale, sprezzanti commenti riguardanti il lavoro o la persona, minacce, sabotaggio, manipolazione delle relazioni lavorative, o qualsiasi altra forma di coercizione psicologica che mira a danneggiare la dignità, l'integrità o il benessere psicologico dell'individuo. Il mobbing può creare un ambiente lavorativo tossico e danneggiare gravemente la salute mentale e il rendimento lavorativo della vittima.

- **Ritorsioni**

Con ritorsioni, coerentemente con questa policy, si intende quando un individuo subisce conseguenze negative, discriminazioni o trattamenti sfavorevoli in risposta alla presentazione di una segnalazione di molestie, discriminazioni o violazioni della politica aziendale. Queste conseguenze possono includere, ma non sono limitate a: discriminazioni nell'avanzamento di carriera, perdita di opportunità lavorative, trasferimenti forzati, riduzioni di stipendio o altre forme di trattamento discriminatorio. Si sottolinea che Eurosets si impegna a proteggere tutte le persone che segnalano in buona fede violazioni della politica anti-harassment e a prevenire qualsiasi forma di ritorsione nei loro confronti.

➤ **Azioni**

Eurosets si impegna a:

- Fornire una formazione sulle politiche anti-harassment a tutto il personale dipendente
- Rispondere prontamente e in modo appropriato a qualsiasi segnalazione di harassment
- Condurre un'indagine completa e imparziale su ogni segnalazione di harassment
- Adottare misure correttive adeguate in risposta a comportamenti di harassment confermati
- Proteggere la riservatezza delle segnalazioni e garantire che non vi sia alcuna forma di ritorsione contro coloro che segnalano l'harassment in buona fede

Il personale dipendente è tenuto:

- Rispettare la politica anti-harassment e comportarsi in modo rispettoso verso tutte le persone sul posto di lavoro
- Segnalare tempestivamente qualsiasi comportamento di harassment di cui sia testimone o di cui sia vittima
- Collaborare pienamente con le indagini aziendali sulle segnalazioni di harassment

➤ **Misure disciplinari**

Violazioni della politica anti-harassment saranno trattate con la massima serietà e potrebbero comportare misure disciplinari fino e inclusa l'interruzione del rapporto di lavoro e la cessazione del rapporto commerciale per i soggetti esterni a Eurosets o a provvedimenti più gravi consentiti dalla legge o dalle disposizioni giuridiche vigenti, a seconda della gravità della violazione.

➤ **Procedure di segnalazione**

Nel rispetto della normativa nazionale vigente, della UNI/PdR 125:2022 e degli obblighi in materia di salute, sicurezza e benessere sul lavoro, Eurosets si impegna a prevenire e contrastare ogni forma di abuso, discriminazione, molestia o comportamento non inclusivo all'interno dell'ambiente lavorativo.

A tal fine, Eurosets ha adottato una procedura specifica per la segnalazione di illeciti e condotte inappropriate, integrata nel proprio sistema di **whistleblowing**.

Tale procedura è finalizzata a raccogliere e gestire in modo sicuro, riservato e protetto tutte le segnalazioni, comprese quelle relative a episodi di abuso fisico o verbale, discriminazione o violazione dei principi di equità e inclusione.

Le segnalazioni possono essere effettuate, anche in forma anonima, attraverso l'apposita piattaforma di whistleblowing accessibile dal sito di Eurosets nella sezione dedicata:
<https://www.eurosets.com/it/whistleblowing>

In alternativa, il personale può richiedere informazioni sulla procedura di segnalazione direttamente alla Direzione o al Comitato Guida.

Eurosets garantisce la tutela della riservatezza dell'identità dei segnalanti e l'adozione di eventuali misure correttive a seguito delle verifiche effettuate.



Antonio Petralia
Executive Vice President & CEO