



DRILL PAC è un'azienda attenta alle pari opportunità che si impegna a mantenere un ambiente lavorativo sicuro e produttivo in cui le persone siano trattate con dignità, cortesia e rispetto. Atteggiamenti inappropriati sul posto di lavoro non sono tollerati da DRILL PAC e potrebbero anche essere illegittimi ai sensi delle leggi locali e dunque comportare responsabilità legali per le persone coinvolte e per DRILL PAC.

Atteggiamenti inappropriati possono verificarsi mediante insulti, commenti, diffusione di dicerie o pettegolezzi, isolamento sociale o accanimento, atti fisici, intimidazioni o manipolazione emotiva. Atteggiamenti inappropriati possono essere rappresentati da atti di:

- **Bullismo** - ripetuti comportamenti antisociali o inappropriati volti ad offendere, sminuire, intimidire o umiliare una persona, inclusa l'esclusione sistematica e intenzionale di qualcuno dalle attività di lavoro, nascondere informazioni essenziali per l'efficiente svolgimento del lavoro o imporre scadenze poco realistiche o attribuire mansioni che siano irragionevolmente al di sotto o al di sopra del livello di competenza di una persona, negare l'accesso a informazioni, supervisione, consultazione o risorse in modo tale da arrecare un danno al lavoratore, diffondere informazioni errate o voci maliziose, cambiare accordi lavorativi, come i turni di servizio e le ferie, per causare volontariamente disagi ad un particolare lavoratore/i o esercitare un eccessivo controllo sull'operato del lavoratore.
- **Discriminazione** - quando una persona è trattata in modo meno favorevole rispetto ad un'altra per via di un particolare attributo (direttamente od indirettamente). La nostra politica di Eguaglianza, Diversità e Inclusione contiene ulteriori dettagli su tali aspetti.
- **Molestie** - un atteggiamento che, per via della sua gravità o persistenza, può creare un ambiente ostile o intimidatorio e compromettere la partecipazione o il coinvolgimento di una persona ed include atteggiamenti offensivi, sminuenti, umilianti, intimidatori o minacciosi, indesiderati e non richiesti, i quali normalmente non sono ricambiati e che si prevede possano essere reiterati, rendendo l'ambiente lavorativo spiacevole, umiliante o intimidatorio, e possono rendere difficile lo svolgimento efficiente del lavoro.
- **Molestie Sessuali** - qualsiasi atteggiamento di natura sessuale che sia indesiderato. Questo può riguardare un singolo incidente o una serie di incidenti. Le Molestie Sessuali possono includere il contatto fisico (ad esempio toccare, pizzicare, baciare o abbracciare qualcuno, aggredire sessualmente e violentare), commenti verbali e azioni non verbali (ad esempio, sguardi maliziosi, esibizione di materiale sessuale esplicito, movimenti fisici e con le mani offensivi, lettere, disegni e e-mail ambigui,



atti indecenti o *stalking*), compresa la promessa di premi in cambio di favori sessuali o decisioni lavorative sfavorevoli quale conseguenza di favori sessuali negati.

- **Vittimizzazione** - prendere di mira, sfruttare o trattare un'altra persona in modo ingiusto, come prendere provvedimenti, bullizzare o intimidire una persona perché la stessa ha presentato una lamentela, negare opportunità di promozione senza considerare i meriti oggettivi o negare ragionevoli richieste di lavoro flessibile a causa di una personale antipatia nei confronti della persona che avanza tale richiesta.

Ghella incoraggia i dipendenti a cercare inizialmente di risolvere eventuali problemi del tipo sopra descritto in maniera informale tramite la discussione e la conciliazione con i diretti interessati. Allo stesso tempo, è fondamentale che i dipendenti non ignorino eventuali comportamenti inappropriati che possano subire, a cui possano assistere o di cui possano venire a conoscenza, in quanto ciò potrebbe dare l'impressione che tali comportamenti siano accettabili. I manager hanno il compito di fornire supporto in caso di lamentele informali o formali o di avviare indagini formali/*escalation* ove appropriato.

Ghella fornisce l'accesso a canali di segnalazione confidenziali, a cui si può far ricorso in casi di comportamenti inappropriati sul posto di lavoro. La nostra politica di *Whistleblowing* contiene maggiori dettagli al riguardo.

Ghella richiede ai propri partner, fornitori e subappaltatori di rispettare i principi di comportamento appropriato sul posto di lavoro espressi nella presente politica.

La presente politica è comunicata a tutti i nostri dipendenti quale elemento inderogabile del processo di *induction* ed è resa disponibile a tutte le parti interessate sulla rete intranet aziendale e sul sito web della società.

La presente politica è revisionata annualmente nel corso del Riesame del Sistema di Gestione al fine di assicurare che sia in linea con la missione e la visione della società.

DIREZIONE
AGOSTO 2023