

Politica del Gruppo in materia di dignità e rispetto sul lavoro



Aggiornata A: Febbraio 2026

Versione: 3.0

Qualora si necessiti del presente documento in un formato alternativo (come ad esempio la stampa a caratteri grandi, l'audio o qualsiasi altro formato), contattare il team di Diversità, equità e inclusione all'indirizzo DEI@brambles.com

Brambles

CHEP

A Brambles Company

Indice

Sommario	2
Punti chiave.....	2
A chi si applica questa politica?.....	2
Quali sono gli aspetti importanti da conoscere sulla presente politica?	3
Bullismo	3
Molestie.....	3
Molestie sessuali	3
Discriminazione	4
Microaggressioni.....	4
Vittimizzazione, ritorsione e retribuzione	5
Violenza sul posto di lavoro.....	5
Sicurezza psicologica.....	5
Azione manageriale ragionevole.....	6
Sollevare preoccupazioni (procedure di segnalazione)	6
Riservatezza.....	6
Lanciare accuse maliziose o false	7
Cosa fare in caso di reclamo	7
Come funziona tra le varie sedi?	7
Responsabilità in base al ruolo	8
Regole da conoscere.....	9
Altri riferimenti da conoscere	9

Sommario

La Politica del Gruppo in materia di dignità e rispetto sul lavoro definisce l'impegno dell'organizzazione nei confronti di un ambiente di lavoro rispettoso, vietando il bullismo, le molestie (comprese le molestie sessuali), la discriminazione, la vittimizzazione, la violenza sul posto di lavoro, i comportamenti aggressivi o minacciosi e le microaggressioni.

Il Gruppo (si riferisce a tutte le società del Gruppo Brambles) si impegna a garantire un ambiente di lavoro rispettoso, sicuro e inclusivo, in cui tutti gli individui siano trattati con dignità e rispetto e possano sollevare preoccupazioni senza timore di subire ritorsioni.

Il Gruppo riconosce e rispetta un **dovere positivo, per quanto ragionevolmente possibile**, di eliminare tutte le forme di bullismo, molestie, molestie sessuali, discriminazione, vittimizzazione e violenza sul posto di lavoro, in particolare per quanto riguarda:

Punti chiave

Il Gruppo adotterà misure ragionevoli e proporzionate per prevenire comportamenti inappropriati, tra cui:

- Integrazione nella nostra cultura di comportamenti e valori rispettosi.
- Conduzione di regolari valutazioni dei rischi per identificare e affrontare pericoli psicosociali.
- Implementazione di politiche, procedure e formazione chiare per prevenire e rispondere a comportamenti inappropriati.
- Garanzia della responsabilità della leadership e dell'impegno visibile nei confronti di pratiche di lavoro rispettose.
- Messa a disposizione di meccanismi di segnalazione accessibili e di sostegno alle persone interessate.
- Monitoraggio e valutazione delle nostre pratiche per garantire un miglioramento continuo.

Questo dovere si applica in modo proattivo, il che significa che dobbiamo puntare a **prevenire** i comportamenti illeciti prima che si verifichino, piuttosto che limitarci a rispondere a reclami o incidenti a fatto avvenuto.

Qualsiasi violazione della politica può comportare azioni disciplinari, fino al licenziamento, in conformità con le leggi locali.

A chi si applica questa politica?

Questa politica riguarda **tutti i dipendenti** e copre gli incidenti:

- che si verificano sul posto di lavoro e al di fuori di esso, ad esempio quando si rappresenta l'azienda presso le sedi di terzi, durante i viaggi di lavoro o in occasione di eventi lavorativi o in funzioni sociali e online.
- commessi da parte di terzi, inclusi clienti, fornitori, appaltatori o visitatori delle sedi. Nel caso in cui si verifichino incidenti con terzi, è fondamentale che ciò venga sottolineato in modo da poter fornire supporto e agire di conseguenza.

Quali sono gli aspetti importanti da conoscere sulla presente politica?

Questa politica definisce i termini chiave e fornisce esempi di comportamenti accettabili e inaccettabili, che si applicano all'interno della nostra organizzazione nella sua interezza.

L'intenzione non è una difesa. Il comportamento può violare questa politica indipendentemente dall'intenzione. Tutti i dipendenti devono comprendere e rispettare questi standard.

Bullismo

Il **bullismo** è un comportamento irragionevole e reiterato che crea un rischio per la salute e la sicurezza, è inopportuno, offensivo o intimidatorio e mira a danneggiare, spaventare o turbare un individuo. Gli atti di bullismo possono essere esercitati di persona o attraverso la comunicazione digitale. La definizione rigorosa di bullismo è soggetta alle leggi locali vigenti.

Il bullismo può comprendere la gestione aggressiva, minacce (fisiche o psicologiche), la diffusione di voci malevole, l'isolamento o l'esclusione di individui, l'assegnazione di carichi di lavoro ingestibili, un controllo eccessivo, commenti dispregiativi, richieste irragionevoli, critiche ingiustificate e una supervisione persistente e importuna oppure insulti pubblici rivolti alle prestazioni di un soggetto.

Molestie

Si verificano **molestie** quando qualcuno agisce in modo indesiderato, parlando, scrivendo o attraverso azioni fisiche, in relazione a fattori quali l'età, la razza, il sesso, la religione, la disabilità o altre caratteristiche personali. Questo comportamento può far sentire una persona a disagio, può insultarla o renderla insicura.

Le molestie possono verificarsi una sola volta, se gravi, oppure possono essere reiterate. In molte giurisdizioni, le molestie sono definite dalla legge. Pertanto, è importante controllare le politiche locali.

Le molestie includono azioni, come battute o insulti sprezzanti, su tratti protetti, contatti fisici indesiderati, derisione di disabilità, condivisione di materiale offensivo, esclusione di persone in base ad attributi personali, inviti sociali ripetuti e indesiderati, coercizione sessuale o di gruppo, avance indesiderate, minacce di rivelare lo status LGBTIQ+ di una persona e commenti inappropriati sull'aspetto in relazione al sesso o all'etnia.

Anche gli "scambi di battute", intesi come scherzosi e mirati ad attributi personali, possono essere considerati molestie se arrecano offesa.

Molestie sessuali

Le **molestie sessuali**, una forma distinta di molestia, implicano un comportamento sessuale indesiderato e non gradito che una persona ragionevole potrebbe anticipare come possibile offesa, umiliazione o intimidazione. Le molestie sessuali possono essere di natura verbale, non verbale o fisica, comprese avance indesiderate, richieste di favori o altri comportamenti che creano un ambiente ostile. Chiunque, indipendentemente dal genere, può esserne interessato e gli autori di tali molestie possono includere dirigenti, colleghi o terzi.

Anche una singola avance o minaccia grave, quale l'associare vantaggi alla collaborazione sessuale, costituisce una molestia sessuale.

Le molestie sessuali possono comprendere situazioni in cui una persona viene costretta, direttamente o indirettamente, a mettere in atto comportamenti sessuali indesiderati in cambio di vantaggi sul posto di lavoro o per evitare conseguenze negative; oppure comportamenti di natura sessuale, siano essi reiterati o un singolo episodio grave, che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo.

Le interazioni consensuali o i complimenti graditi non costituiscono molestie sessuali. Ad esempio, colleghi che si frequentano o sono coinvolti personalmente di comune accordo non commettono molestie, sebbene vadano rispettate le politiche e i codici di condotta del Gruppo o delle singole società.

Un comportamento genuinamente gradito e professionale non costituisce una molestia sessuale, tuttavia il comportamento deve cessare immediatamente se diventa sgradito.

Discriminazione

La **discriminazione** consiste nel trattare una persona in modo ingiusto a causa di aspetti come l'età, la razza, la nazionalità, il sesso, l'orientamento sessuale, la religione, la disabilità, lo stato civile, lo stato militare, la gravidanza o qualsiasi altra caratteristica tutelata dalla legge. La discriminazione può essere diretta, attraverso la disparità di trattamento, o indiretta, attraverso politiche che svantaggiano un gruppo. Le decisioni di impiego e le interazioni quotidiane devono basarsi sul merito, non su queste caratteristiche personali, poiché la discriminazione è vietata.

La discriminazione comprende il trattamento ingiusto sulla base di caratteristiche protette, come la mancata assunzione, promozione o inclusione di una persona a causa di genere, razza, religione o orientamento sessuale. Prendere decisioni basate sulle esigenze aziendali, sulle qualifiche e sulle prestazioni non costituisce discriminazione.

Tuttavia, i requisiti che escludono inutilmente determinati gruppi potrebbero costituire una discriminazione indiretta. Ci impegniamo per garantire che le decisioni siano eque, imparziali e basate esclusivamente sul merito e sugli obiettivi aziendali.

Esempi di discriminazione includono la mancata assunzione o promozione di una persona a causa di una caratteristica protetta (ad es. genere, sesso, razza); l'esclusione di colleghi da progetti o eventi a causa della religione o dell'orientamento sessuale; l'assegnazione di critiche più severe o di carichi di lavoro più pesanti sulla base del background etnico; o la richiesta ai dipendenti LGBTIQ+ di celare la propria identità quando ad altri non viene chiesto di farlo.

Le supposizioni possono portare all'esercitazione di pratiche discriminatorie; ad esempio, presumere che un individuo non sia adatto a un ruolo a causa della possibilità di fondare una famiglia (gravidanza), o escludere un collega da un evento di lavoro sulla base di credenze religiose percepite. Tale comportamento costituisce un trattamento ingiusto, basato su caratteristiche personali, che è illegale in molte giurisdizioni e considerato un comportamento iniquo sul posto di lavoro in Brambles.

Microaggressioni

Le **microaggressioni** sono atti velati, spesso non intenzionali, di natura verbale o non, che mettono in evidenza pregiudizi nei confronti di gruppi emarginati. Sebbene non siano sempre ostili, nel corso del tempo queste azioni possono danneggiare la dignità o il benessere di una persona. Esse derivano da stereotipi sul background di una persona e, nonostante siano meno evidenti delle molestie, potrebbero equivalere a molestie e sono inaccettabili nel nostro posto di lavoro, poiché si pongono in conflitto con la nostra cultura inclusiva.

Esempi di microaggressioni possono includere: chiedere a un collega di un'altra etnia "Da dove vieni veramente?", suggerendo che non appartiene veramente a quel gruppo; dire a una donna che svolge un

lavoro tecnico “Wow, sei brava per essere una donna!” (un complimento basato su stereotipi); o sbagliare ripetutamente la pronuncia del nome di una persona o non sforzarsi di impararlo dopo essere stati corretti.

Vittimizzazione, ritorsione e retribuzione

La **vittimizzazione, la ritorsione e la retribuzione** implicano il trattamento iniquo di una persona per aver presentato o sostenuto un reclamo in buona fede ai sensi della presente politica, del Codice di condotta o delle leggi in materia di discriminazione e molestie. Brambles vieta qualsiasi forma di ritorsione, il che significa che nessun dipendente può essere penalizzato per aver espresso preoccupazioni legittime. Tra gli esempi vi sono la punizione, l'ostracizzazione o altri maltrattamenti nei confronti di persone che denunciano o partecipano a denunce di bullismo, molestie o discriminazione.

La vittimizzazione si verifica quando una persona subisce conseguenze negative per aver presentato un reclamo per molestie o per aver assistito altre persone con reclami, quale il rifiuto di una promozione, l'esclusione o verifiche ingiuste.

È vietata qualsiasi ritorsione, quali minacce o retrocessioni, per aver partecipato al processo di reclamo, indipendentemente dalle tempistiche. ***Nessun autore o sostenitore di un reclamo che agisca in buona fede, sebbene il proprio reclamo non sia dimostrato, dovrebbe mai subire punizioni o conseguenze negative per aver presentato o sostenuto un reclamo.***

Violenza sul posto di lavoro

La **violenza sul posto di lavoro** include forza fisica, minacce o azioni aggressive che mettono a repentaglio la sicurezza dei dipendenti o degli altri. Zero Harm significa nessuna tolleranza nei confronti di violenza o minacce, che sia da parte dei dipendenti, dei dirigenti o di terzi in qualsiasi ambiente di lavoro.

La violenza sul posto di lavoro comprende aggressioni fisiche (colpi, spinte, calci o costrizioni), minacce ai dipendenti o ai loro familiari, portare o brandire armi, episodi di violenza come il lancio di oggetti e qualsiasi aggressione che provochi lesioni o incuta timore.

Sono considerate tali anche le minacce verbali gravi che incutono timore. Incidenti quali risse o aggressioni sono sempre estremamente gravi.

La collera o l'alzare la voce non si qualificano come violenza sul posto di lavoro, a meno che non siano accompagnate da minacce o azioni fisiche. Le discussioni accese senza minacce o contatto non sono considerate violenza, ma sono viste come non professionali.

Sicurezza psicologica

Sicurezza psicologica significa che i dipendenti possono esprimere preoccupazioni, condividere idee e segnalare comportamenti inappropriati senza temere ritorsioni.

La promozione della sicurezza psicologica implica una discussione aperta, la valorizzazione dei contributi, l'ammissione degli errori da parte dei responsabili, risposte di sostegno agli errori, il rispetto di tutte le domande o idee e l'offerta di più modi in cui parlare apertamente. Ciò significa che i dipendenti si sentono a proprio agio nel chiedere aiuto o nell'esternare le proprie preoccupazioni, sapendo che il loro punto di vista sarà rispettato.

I comportamenti che *minano* la sicurezza psicologica, quali punire i messaggeri di cattive notizie, ridicolizzare le domande o penalizzare gli errori onesti, non sono tollerati sul lavoro.

Azione manageriale ragionevole

Nulla all'interno della presente politica intende impedire al Gruppo o ai propri dirigenti di intraprendere azioni manageriali ragionevoli, condotte in modo lecito, equo e rispettoso. Un'azione manageriale ragionevole può includere, ma non è limitata a:

- Assegnazione del lavoro, definizione degli obiettivi di performance e gestione dei carichi di lavoro;
- Fornire feedback, linee guida o critiche costruttive riguardo a prestazioni o comportamenti;
- Affrontare i problemi relativi alle prestazioni, inclusi i processi di miglioramento delle prestazioni;
- Attuare azioni disciplinari o misure correttive, ove opportuno;
- Prendere decisioni su requisiti operativi, risorse, ristrutturazioni o cambiamenti; e
- Applicare le politiche, gli standard e i codici di condotta sul posto di lavoro.

Un'azione manageriale ragionevole non costituisce bullismo, molestia, discriminazione o vittimizzazione quando è intrapresa in buona fede, per motivi aziendali legittimi e in modo ragionevole e proporzionato.

Un'azione manageriale abusiva, eccessiva, minacciosa, discriminatoria o altrimenti irragionevole nelle circostanze può violare la presente politica.

Sollevare preoccupazioni (procedure di segnalazione)

Tutti i dipendenti sono tenuti a segnalare tempestivamente eventuali atti di bullismo, molestie, discriminazione o altri comportamenti inappropriati. Un'azione tempestiva può prevenire l'escalation.

Sono disponibili diversi canali attraverso cui sollevare preoccupazioni e noi supportiamo tutti i metodi di risoluzione, che si tratti di un contatto diretto con il manager o con il partner delle risorse umane.

La politica locale illustra la procedura e le risorse umane sono a disposizione per ulteriori informazioni.

Il Gruppo mette a disposizione una piattaforma di **Segnalazione** multilingue che consente di segnalare problemi online o tramite un numero verde locale e altri canali per la segnalazione di preoccupazioni sul posto di lavoro, i cui dettagli sono disponibili nelle politiche locali o sulla rete intranet [qui](#).

Tutte le questioni seguiranno un quadro di riferimento per indagini responsabili ed eque, con accesso a servizi di supporto quali i programmi di assistenza ai dipendenti (EAP, Employee Assistance Programmes) e potenziali adattamenti temporanei del lavoro, se e ove necessario.

Se si ritiene che sia stato commesso un reato, come una violenza fisica o sessuale, si può contattare la polizia.

Riservatezza

Le preoccupazioni sollevate nell'ambito della presente politica saranno trattate con riservatezza e sensibilità. Prendiamo sul serio tutti i reclami e cerchiamo di mantenere la riservatezza delle informazioni, tranne nei casi in cui gli obblighi legali del Gruppo o della singola società ne richiedano la divulgazione.

I dettagli saranno condivisi solo con le persone direttamente coinvolte, gli investigatori, i dirigenti competenti, le risorse umane, i consulenti legali e la persona accusata, in modo che possano rispondere. In alcuni casi, può essere necessario che gli alti dirigenti o i dirigenti siano informati, in linea con la legislazione locale appropriata.

Tutti i soggetti coinvolti, compresi i testimoni, devono mantenere la riservatezza delle informazioni e agire con discrezione per tutelare la privacy e garantire un processo equo. La violazione della riservatezza può comportare azioni disciplinari, fino al licenziamento, in linea con le leggi e le politiche locali.

Lanciare accuse maliziose o false

Le accuse maliziose o consapevolmente false non sono coperte dalla presente politica e possono comportare azioni in conformità alle politiche o alla legislazione locale. I reclami onesti, anche se non fondati, non saranno penalizzati. Incoraggiamo la segnalazione di qualsiasi comportamento preoccupante, dando priorità alla fiducia e alla comunicazione aperta rispetto al timore. È molto più importante che le persone parlino senza avere timore.

Cosa fare in caso di reclamo

I reclami formali saranno esaminati in base alla politica appropriata, sia locale che sulle segnalazioni, con eque opportunità di risposta e un adeguato supporto per tutte le parti coinvolte. In qualità di individui o di dirigenti, si deve rispondere apertamente e in modo ponderato alle preoccupazioni, siano esse informali o formali. Tutti i problemi vanno presi sul serio, non vanno messi da parte e nessun individuo va etichettato come troppo sensibile. Il team delle risorse umane locale è a disposizione per fornire supporto nel corso dell'intero processo. In alternativa, si invita ad attenersi alle linee guida appropriate.

Come funziona tra le varie sedi?

La politica del Gruppo in materia di dignità e rispetto sul lavoro definisce gli standard minimi di condotta in tutte le sedi, anche se le leggi e le prassi locali possono integrarla o annullarla, ove necessario.

Molti Paesi tutelano la dignità sul posto di lavoro attraverso la legislazione. Questa politica supporta tali standard ed è volta a promuovere ulteriormente l'inclusività. In caso di conflitti tra questa politica e la legge locale, prevarrà la legge locale.

Le politiche o le linee guida locali, quali i protocolli sul bullismo e sulle molestie, le norme sulla salute e sulla sicurezza e le procedure di reclamo, possono integrare la presente politica del Gruppo.

I dipendenti devono prendere visione dei manuali pertinenti e delle politiche regionali o specifiche del Paese, tra cui il Codice di condotta e la Politica in materia di diversità, equità e inclusione di Brambles.

L'attuazione varia da regione a regione, con requisiti quali le fasi di indagine o i tempi di segnalazione soggetti alle leggi locali. I dirigenti e le risorse umane devono assicurarsi che i processi locali siano in linea con questa politica.

Responsabilità in base al ruolo

Affinché la nostra Politica in materia di dignità e rispetto sul lavoro diventi realtà, ognuno di noi ha un ruolo da svolgere ogni giorno:

Categoria di dipendenti	Responsabilità
Il Consiglio di amministrazione di Brambles:	• approverà la politica • darà il buon esempio
Il team di leadership esecutivo (ELT, Executive Leadership Team):	• promuoverà la dignità e il rispetto sul lavoro attraverso la responsabilità della leadership • darà l'esempio e fungerà da modello per i comportamenti richiesti • sosterrà le iniziative volte a garantire un ambiente dignitoso e rispettoso in linea con la politica.
I responsabili del personale:	• darà l'esempio e fungerà da modello per i comportamenti richiesti • creeranno e manterranno comportamenti appropriati all'interno dei propri team, incoraggeranno una cultura della segnalazione, affronteranno comportamenti inappropriati e assisteranno i dipendenti per quanto ragionevolmente possibile • collaboreranno con il team delle risorse umane per garantire che le aspettative di questa politica siano mantenute • forniranno ai dipendenti il supporto, gli strumenti e, ove necessario, gli adattamenti adeguati affinché possano svolgere efficacemente i propri ruoli
Il team di leadership delle risorse umane:	• attuerà questa politica e la revisionerà annualmente • sosterrà l'erogazione di una formazione periodica, compreso il mentoring e il coaching del team di leadership esecutivo • garantirà la conformità e l'allineamento con la politica
Ogni dipendente:	• contribuirà a una cultura della dignità e del rispetto • segnalerà e non sarà uno spettatore passivo di qualsivoglia comportamento inappropriato che contraddice la presente politica • sarà responsabile del proprio comportamento, si assumerà la responsabilità dello sviluppo personale, laddove ciò sia ragionevolmente fattibile
I fornitori e i clienti:	• si allineeranno al nostro Codice di condotta e ai principi Zero Harm • adotteranno tutte le misure ragionevoli per ottemperare alla legislazione locale in materia di comportamenti illeciti e trattamento di caratteristiche protette

Regole da conoscere

Brambles non tollera violazioni della Politica del Gruppo in materia di dignità e rispetto sul lavoro e si aspetta che tutti i dipendenti agiscano con dignità e rispetto. Ai sensi di questa politica, tali comportamenti sono considerati scorretti e possono determinare azioni disciplinari, compreso il licenziamento per condotta grave, come consentito dalla legislazione locale.

La politica sarà:

- rivista annualmente;
- modificata ed emendata a discrezione del Gruppo. I dipendenti devono attenersi alla presente politica. Tuttavia, la politica non costituisce un contratto e può essere modificata dal Gruppo in qualsiasi momento per allinearsi alle leggi vigenti.

Altri riferimenti da conoscere

È possibile trovare le politiche correlate cercando i termini riportati di seguito in Workday Search / Assistant:

- Politica di responsabilità sociale d'impresa
- Codice di condotta Brambles
- Politica del Gruppo in materia di diversità, equità e inclusione
- Informativa globale sulla privacy dei dipendenti
- Politica di utilizzo accettabile dei servizi tecnologici
- Politica di segnalazione