

POLITIQUE ANTI-DISCRIMINATION

Brambati SpA sélectionne et engage ses collaborateurs et employés en fonction de facteurs avérés tels que leurs compétences professionnelles et leurs performances au travail, et non pas en fonction de la race, du sexe, de la couleur de la peau, de la religion, de l'âge, de la nationalité, de l'orientation sexuelle, du handicap ou de tout autre facteur des candidats.

Pour **Brambati SpA**, ses collaborateurs et employés sont l'une des ressources les plus précieuses ; la Société s'engage donc à établir un environnement de travail professionnel où chacun est traité avec respect et dignité sans laisser place aux comportements inappropriés, importuns ou discriminatoires.

Le harcèlement à l'encontre des employés, collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires ou concurrents constitue une violation de la présente Politique.

Les comportements importuns ou discriminatoires liés à l'appartenance ethnique, à la race, au sexe, à l'état familial, à l'orientation sexuelle et politique, à la religion ou à l'âge des individus ne sont pas autorisés.

Le harcèlement comprend, à titre d'exemple, la communication orale ou écrite (par exemple des déclarations désobligeantes, des diffamations), des comportements physiques et non verbaux (par exemple des coups, des bourrades ou d'autres contacts physiques agressifs) et des images visuelles (par exemple des photos, des vidéos).

Une ambiance tendue due à des remarques de caractère ethnique, en référence à la race, de nature sexuelle ou religieuse, un comportement sexuel indésirable ou des demandes de services sexuels ne seront pas tolérés.

Un comportement importun n'a pas nécessairement besoin d'être illégal pour constituer une violation au sens de la présente Politique.

La Politique de **Brambati SpA** interdit tout type de comportement inapproprié ou importun, que cette conduite soit ou ne soit pas suffisamment grave pour être considérée comme une violation de la loi. Le harcèlement est interdit, que ce soit sur le lieu de travail, chez un client ou un fournisseur, ou dans des situations liées ou pas à l'activité de la Société.

Tous les employés et collaborateurs sont tenus, quel que soit leur niveau, de garantir un environnement de travail exempt de discrimination et de harcèlement.

Les collaborateurs et les employés doivent par ailleurs être conscients du fait que le contrôle de l'exécution du travail n'est pas considéré comme un comportement harcelant.

Tous les collaborateurs et employés, quel que soit le rôle hiérarchique qu'ils occupent, sont tenus de :

- respecter chaque employé, collaborateur, client et fournisseur avec dignité et politesse ;
- s'engager à respecter et adopter un comportement égal dans les relations avec chaque collaborateur, client, fournisseur ou partenaire.

▪ Afin de donner une application concrète à la politique anti-discrimination, **Brambati SpA** poursuit les objectifs fondamentaux suivants :

- Contrecarrer les discriminations sur le lieu de travail, en respectant et en surveillant toutes les lois, réglementations et lignes directrices applicables à sa propre organisation, pour traduire les exigences en tâches et en dispositions internes.
- Poursuivre les améliorations possibles dans le sens défini par les orientations nationales et internationales, publié dans des lignes directrices, des codes de bonnes pratiques et similaires.
- Mettre tout ce qui est nécessaire en œuvre pour lutter contre toute forme de discrimination et de

harcèlement sur le lieu de travail.

- Adopter les meilleures procédures pour surmonter les situations de désagrément et rétablir un environnement de travail serein.
- Assurer l'implication de l'ensemble de l'organisation dans la politique et les objectifs pour prévenir et contrecarrer les discriminations, en veillant à ce que tout le personnel soit responsabilisé et impliqué dans l'intention de poursuivre cette politique et ces objectifs et qu'il soit instruit à adopter des comportements cohérents avec ces engagements.
- Promouvoir et maintenir une attitude ouverte, constructive, transparente envers les clients, les autorités publiques et les autres parties concernées.
- Réexaminer périodiquement la politique anti-discrimination. Suivre et évaluer de manière appropriée les résultats de la gestion des cas de harcèlement et de discrimination pour en établir l'adéquation et l'efficacité et en poursuivre l'amélioration continue.

Brambati SpA a défini sa Politique en tenant compte de la taille de l'entreprise et s'engage à rendre ce document public et à le diffuser à l'ensemble du personnel interne et à toutes les parties externes concernées par l'activité de l'entreprise, en le rendant disponible au public et à quiconque en fait la demande.

La Société adopte ce document comme référence pour la définition et la révision des objectifs et s'engage à le vérifier périodiquement pour confirmer son adéquation ou promouvoir sa mise à jour.

Date

La Direction de **Brambati SpA**

Codevilla, le 11/10/2023

.....