

DÉCLARATION

Dietsmann s'engage à fournir à tous ses employés un environnement sûr, exempt de toute discrimination pour quelque motif que ce soit et de tout harcèlement au travail.

Dietsmann ne tolère pas les actes de harcèlement commis par des employés ou par des tiers à l'encontre de ses employés. Le harcèlement peut constituer un délit pénal, passible d'amendes et même d'emprisonnement. Le harcèlement est inacceptable tant sur le lieu de travail que dans tout contexte professionnel en dehors du lieu de travail, comme les voyages d'affaires ou les événements sociaux liés à l'entreprise.

Définition du harcèlement

« Le harcèlement » consiste en un comportement non désiré et répétitif qui porte atteinte à la dignité d'une personne ou constitue une victimisation, ou qui crée un environnement intimidant, brimant, abusif, hostile, dégradant, humiliant, offensant ou autrement inconfortable. Il s'agit notamment du harcèlement lié aux caractéristiques protégées que sont le sexe, la race, l'origine nationale, l'origine ethnique, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, le changement de sexe, la religion ou les convictions. Il peut s'agir d'un incident unique ou persistant et peut être dirigé contre une ou plusieurs personnes.

NOS ENGAGEMENTS

La liste suivante n'est pas exhaustive mais vise à fournir un certain nombre d'exemples de comportements inacceptables que Dietsmann s'engage à prévenir :

- Contact physique indésirable tel que toucher ou frôler inutilement le corps d'un autre employé, tapoter, pincer, comportement ou gestes insultants ou abusifs, menaces physiques, agressions, rapports sexuels forcés ou viols ;
- Les comportements verbaux indésirables tels que les avances importunes, les surnoms, propositions ou remarques condescendantes, les insinuations, les commentaires obscènes, les plaisanteries, le badinage ou le langage abusif, qui font référence à la race, à la nationalité, à l'origine ethnique, à l'âge, à la langue, à la religion ou à une croyance similaire, à l'opinion politique ou autre, à l'affiliation, au sexe, au changement de sexe, à l'orientation sexuelle, à l'état matrimonial ou au partenariat civil, aux liens avec une minorité nationale, à l'origine nationale ou sociale, à la fortune, à la naissance ou à un autre statut, aux liens familiaux ou au handicap, etc. d'un individu ou d'un groupe ;
- Les comportements non verbaux indésirables tels que les graffitis faisant référence aux caractéristiques ou à la vie privée d'une personne, les gestes abusifs ou offensants, les regards indiscrets, les sifflements, l'exposition de littérature, d'images, de films ou d'objets pornographiques ou sexuellement suggestifs, ou l'utilisation inappropriée des systèmes de réseau à cette fin ;
- Les brimades, y compris les critiques persistantes et inappropriées, les abus personnels et/ou les moqueries, en public ou en privé, qui humilient ou rabaissent les personnes concernées ;
- Tout autre comportement qui dénigre un individu ou un groupe.

ACCORD SUR LE RESPECT DE CETTE POLITIQUE

La politique de lutte contre le harcèlement est pleinement soutenue par les actionnaires et le conseil d'administration.

Toute suspicion de déviation ou d'acte de harcèlement, que vous soyez victime ou témoin, doit être signalée au supérieur direct ou au comité d'éthique de Dietsmann via l'adresse électronique suivante : Ethics@dietsmann.com , comme décrit dans la politique du code de conduite et d'éthique de l'entreprise.

NOS PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

Dietsmann a adopté des politiques et des procédures internes en matière de griefs et de discipline, que l'on peut trouver dans le document de politique du Code de conduite et d'éthique de l'entreprise.

Toutes les allégations de harcèlement sont traitées avec sérieux et dans la plus stricte confidentialité.

Toute personne* reconnue coupable de harcèlement, d'intimidation et/ou de victimisation peut constituer une faute grave. Les procédures de la politique disciplinaire, qu'elles soient formelles ou informelles, peuvent être invoquées lorsqu'il existe des preuves de mauvaise conduite et/ou de faute grave. Cela peut conduire à une action disciplinaire, allant de l'avertissement verbal à la résiliation du contrat, conformément aux réglementations applicables en matière de droit du travail.

Cesare Canevese

Directeur Général

Juin 2023

