



CODICE DI COMPORTAMENTO PER DIVERSITÀ E INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE

PERCHÈ UN CODICE DI COMPORTAMENTO

Per Samsic Italia S.p.A. un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione e molestia, in cui ogni individuo si sente rispettato e protetto, è un elemento imprescindibile. Samsic Italia S.p.A., in linea con il proprio Codice Etico, nella stesura del presente codice di comportamento intende sviluppare una cultura di inclusione, a garanzia di valori quali l'equità, la diversità, la parità di genere, fornendo indicazioni per la buona condotta sia tra i propri lavoratori che per i fornitori. Le seguenti indicazioni hanno lo scopo di aiutare le persone a prevenire comportamenti inappropriati, irrispettosi o che possono essere fraintesi.

L'obiettivo del codice è anche la prevenzione delle discriminazioni e molestie, che si configurino o meno come reati, assicurando la necessaria tutela delle persone coinvolte, nel rispetto della privacy.

Il presente codice di comportamento si applica a tutti i componenti della Società e collaboratori, sia presso le proprie sedi che all'esterno (luoghi di lavoro esterni, compresi trasferimenti). Anche i fornitori di Samsic Italia S.p.A. si impegnano ad adottare il codice di comportamento, in particolare nell'ambito delle attività svolte per conto di Samsic Italia S.p.A.

I PRINCIPI PER D&I E PARITÀ DI GENERE E L'IMPEGNO DI SAMSIC ITALIA S.P.A.

Samsic Italia S.p.A. promuove un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo che ha come punti cardine il riconoscimento della diversità, l'equità, la parità di genere, l'assenza di condotte discriminatorie e molestie in qualsiasi forma, l'adozione di comportamenti educati e rispettosi tra le persone.

Nell'ambito delle attività lavorative, tutti i componenti della Società sono coinvolti in prima persona nella creazione e nel mantenimento continuo di un ambiente di lavoro rispettoso e armonioso, attraverso **l'utilizzo di un linguaggio appropriato** ed eliminando parole e comportamenti intimidatori, ostili, degradanti, sessisti, umilianti o offensivi. Il rispetto deve essere garantito tra i componenti della Società ed anche nei confronti di altre persone (clienti, fornitori e altre parti interessate esterne).

Tutti i componenti della Società sono chiamati a contribuire per assicurare il rispetto dei diritti e della dignità di ogni persona, senza pregiudizi, e per creare un ambiente di lavoro dove vi sia un forte senso di appartenenza e che diventi il luogo di lavoro preferito, di cui chiunque, dall'interno e dall'esterno, ambisca a far parte. Ciascun componente della Società **ha il diritto e dovere** di esprimere preoccupazioni e combattere comportamenti che vanno contro i principi di D&I e di parità di genere. Nessun comportamento non allineato ai principi di D&I e di parità di genere deve essere ignorato o sminuito e deve essere segnalato ai Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000 (RLSA8000), al Comitato D&I o in forma anonima secondo le prassi consolidate.

[samsic.it](https://www.samsic.it)

TORINO | MILANO
ROMA | BARI

Samsic Italia S.p.A.
C. F./P. Iva 05651570011

Sede legale

Via Principe Amedeo 11
10123 Torino

HQ TORINO

Via Pavia 105/H
10098 Cascine Vica | Rivoli | Torino
+39 011 95.48.311
+39 011 04.32.791

info@samsic.it | samsicitalia@legalmail.it

UNI EN ISO 9001 - 45001 - 27001
14001 - 50001 - 30415
UNI CEI 11352 | UNI EN 13549
UNI PdR 125 | SA 8000 | SOA
ECOLABEL | ECOVADIS
RATING LEGALITÀ ★★



I RLSA8000, il Social Performance Team (SPT) e il Comitato D&I sono a disposizione di tutti i dipendenti per offrire supporto sulle questioni relative a discriminazione e molestie.

Samsic Italia S.p.A. si impegna ad affrontare ogni evento di discriminazione e molestia in modo rapido, confidenziale ed efficace.

I principi per D&I e di parità di genere sono pienamente coerenti con le politiche e i valori già definiti nel Codice Etico aziendale.

COMPORAMENTI NON AMMISSIBILI

Non sono ammesse condotte discriminatorie e molestie in qualsiasi forma, quali pressioni e intimidazioni, abusi di potere, insulti, mobbing, stalking, sia se messi in atto direttamente con comportamenti verbali o fisici, sia se messi in atto indirettamente mediante l'uso di strumenti e canali digitali, attraverso commenti inappropriati, intimidazioni, messa in ridicolo, abusi verbali o fisici, minacce, ricatti, commenti sprezzanti/sessisti/razzisti, battute, allusioni, insulti.

In particolare la **discriminazione** potrebbe essere relativa ai seguenti aspetti: identità di genere, orientamento sessuale, razza, colore della pelle, credo religioso, condizione fisica (aspetto fisico, comprese menomazioni), condizione psichica, età, famiglia, luogo di origine, condizione economica, ecc.

Si ritengono quindi inammissibili commenti di natura sessuale o di genere che influiscano negativamente, o minaccino di influenzare negativamente, direttamente o indirettamente, il benessere psicologico e fisico della persona, le condizioni di lavoro della persona, la sicurezza del lavoro o le prospettive di promozione o guadagno.

Per quanto concerne le **molestie**, potrebbero essere costituite da qualsiasi comportamento assunto che nega la dignità e il rispetto della persona, che concorre o contribuisce a creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo, che interferisce con la salute (fisica e psichica) e le prestazioni lavorative della persona oggetto di molestia e dei suoi colleghi.

A tal proposito non sono ammissibili, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- approcci sessuali indesiderati, richiesta di favori sessuali e/o altri comportamenti verbali o fisici di natura sessuale espliciti e impliciti;
- condotte sessuali coercitive per controllare o influenzare la carriera, la retribuzione o la valutazione delle prestazioni di terzi (es. un altro dipendente);
- intimidazioni, minacce di rappresaglia, esplicite o implicite, comportamenti imparziali evidenti o immotivati, ricatti;
- atti di bullismo quali minacce, insulti, diffamazione, furti, derisioni, emarginazione, nonnismo;
- atti di violenza fisica;
- comportamenti atti a influenzare le prestazioni lavorative con una precisa strategia e volontà, sabotaggi, creazione di un ambiente ostile.

Le suddette condotte costituiscono molestia indipendentemente dall'intento.

La Direzione della Società si impegna contrastare con fermezza le condotte discriminatorie e le molestie, i comportamenti inappropriati ed a valorizzare i comportamenti inclusivi.

Rivoli (TO), 30/10/2023

SAMSIC ITALIA S.p.A.

samsic.it

TORINO | MILANO
ROMA | BARI

Samsic Italia S.p.A.
C. F./P. Iva 05651570011

Sede legale

Via Principe Amedeo 11
10123 Torino

HQ TORINO

Via Pavia 105/H
10098 Cascine Vica | Rivoli | Torino
+39 011 95.48.311
+39 011 04.32.791

info@samsic.it | samsicitalia@legalmail.it

UNI EN ISO 9001 - 45001 - 27001
14001 - 50001 - 30415
UNI CEI 11352 | UNI EN 13549
UNI PdR 125 | SA 8000 | SOA
ECOLABEL | ECOVADIS
RATING LEGALITÀ ★★