

			
Policy:	Against Violence & Harassment at Work		Code No: 05.001
Version:	Date:	Pages	Approval: ELTON Group CEO
1 st Language: Romanian	27/09/2021	3	

POLITICA ÎMPOTRIVA VIOLENȚEI ȘI HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCĂ

1. Scopul politicii

Grupul ELTON recunoaște importanța unei culturi a muncii bazate pe respect reciproc și demnitate umană în prevenirea violenței și a hărțuirii și susține în mod activ dreptul tuturor la raporturi de muncă fără violență și hărțuire, inclusiv hărțuire sexuală, deoarece astfel de comportamente în raporturile de muncă reprezintă o amenințare la adresa egalității de șanse și sunt inacceptabile și incompatibile cu munca decentă.

ELTON Group recunoaște că violența și hărțuirea, inclusiv hărțuirea sexuală, sunt incompatibile cu promovarea afacerilor durabile și că au consecințe negative asupra organizării muncii, relațiilor de muncă, productivității, motivației angajaților și reputației companiei în general.

Grupul ELTON a creat un mediu de lucru modern, cu respect pentru oameni și manifestă zero toleranță față de violență și hărțuire la locul de muncă, interzice toate formele de violență și hărțuire, inclusiv hărțuirea sexuală, care au loc în timpul muncii, indiferent dacă sunt legate de aceasta sau dacă decurg din aceasta, și ia măsuri pentru informarea, prevenirea și combaterea acestor forme de comportament.

2. Definiții

În sensul acestei politici:

- „Violență și hărțuire” înseamnă forme de conduită, atât verbale, cât și fizice, acte, practici sau amenințări cu acestea, care urmăresc, au ca rezultat sau sunt susceptibile să conducă la vătămări fizice, psihologice, sexuale sau economice, indiferent dacă apar izolat sau în mod repetat.
- „Hărțuire” înseamnă forme de comportament care urmăresc sau au ca rezultat încălcarea demnității persoanei și crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator și include hărțuirea bazată pe gen sau alte motive de discriminare, inclusiv, dar fără a se limita la etnie, religie, origine, nivel educațional, caracteristici fizice etc., indiferent dacă apar izolat sau în mod repetat.
- „Hărțuire bazată pe gen” înseamnă forme de comportament în funcție de genul unei persoane, care au drept scop sau ca efect încălcarea demnității acelei persoane și crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator și includ hărțuirea sexuală sau pentru alte motive de discriminare pe criterii de gen, inclusiv, dar fără a se limita la orientarea sexuală a persoanei, identitatea sexuală sau caracteristicile de gen ale persoanei etc., indiferent dacă apar izolat sau în mod repetat.

Este strict interzis și reprezintă abatere disciplinară gravă orice comportament îndreptat împotriva unui alt salariat sau grup de salariați, respectiv împotriva oricărei alte persoane cu care intră în contact în timpul serviciului, constând în:

- **violență psihologică** – bullying – respectiv acțiunea sau seria de acțiuni fizice, verbale, relaționale și/sau cibernetice, săvârșite cu intenție, care au drept consecință atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare.
- **violență psihologică cibernetică sau cyberbullying** – respectiv acele acțiuni care se realizează prin intermediul rețelelor de internet, calculator, tabletă, telefon mobil și care pot cuprinde elemente de hărțuire online, alături de un conținut ilegal și/sau ofensator care se referă la orice comportament mediat de tehnologie, identificat în spațiul de social-media, website-uri, mesagerie etc. Această formă de violență nu se limitează la comportamente repetate de tip: emailuri, postări, mesaje, imagini etc. cu un conținut abuziv/jignitor/ofensator, aceasta însemnând, de asemenea, și excluderea deliberată/marginalizarea în spațiul online.
- **abuzul emoțional** - respectiv provocarea de daune emoționale celor din jur. Ca modalitate concretă, o situație de abuz emoțional poate îmbrăca formă de umilire verbală și/sau nonverbală, intimidare, amenințare, terorizare, restrângerea libertății de acțiune, denigrarea, discriminarea, ridiculizarea și alte atitudini ostile sau de respingere.
- **comportamentul agresiv** – respectiv acel tip de comportament orientat în sens ofensator, umilitor sau distructiv, care provoacă daune morale, psihologice și/sau materiale.

Policy:	Against Violence & Harassment at Work	Code No:	05.001
----------------	---------------------------------------	-----------------	--------

3. Domeniul de aplicare a politicii și responsabilitățile de implementare

Responsabili pentru implementarea politicii sunt:

- CEO-ul grupului
- Directorul General al grupului
- Directorul Financiar al grupului
- Directorul Comercial al Grupului
- Managerul de resurse umane al grupului
- Directorii Generali ai entitatilor Grupului
- Toți Directorii entităților Grupului
- Toți conducătorii entităților Grupului
- Auditorul Intern
- Angajații la orice nivel și cu orice statut de angajare ai entităților Grupului

Politica se aplică și include:

- Angajații Grupului la orice nivel și cu orice statut de angajare.
- Internii (cu contracte de internship), stagiarilor, ucenicii și voluntarii.
- Persoanele în căutarea unui loc de muncă și solicitanții de locuri de muncă.
- Membrii Consiliului de Administrație și/sau Comitetelor Grupului.
- Clienții și/sau Furnizorii Grupului, precum și angajații acestora.
- Partenerii externi, indiferent de statutul lor contractual.
- Acționarii și orice vizitator al facilităților entităților Grupului.

Politica se aplică și este valabilă:

- În toate locurile de muncă ale entităților Grupului, și în toate zonele utilizate pentru pauze, odihnă sau masă, în zonele de igienă și îngrijire personală, vestiare, zonele de cazare asigurate de Grup etc.
- În timpul călătoriilor către și de la locul de muncă, alte călătorii, instruire, evenimente sau activități sociale etc. legate de muncă.
- În timpul oricărui tip de comunicare legată de muncă, inclusiv cele efectuate prin tehnologia informației, prin telefonie mobilă sau prin alte mijloace de comunicare digitală.

4. Descrierea politicii

4.1 Prevenirea

Grupul ELTON ia măsuri adecvate pentru a evalua riscurile de violență și hărțuire la locul de muncă, prin evaluarea incidentelor și plângerilor înregistrate și pentru a stabili măsuri pentru prevenirea, controlul, limitarea și abordarea acestor riscuri, precum și pentru monitorizarea unor astfel de incidente sau forme de comportament neadecvat. Grupul ELTON, prin orice mijloace adecvate, furnizează personalului său informații cu privire la drepturile și obligațiile angajaților și managerilor în ceea ce privește legislația în vigoare pentru combaterea violenței și hărțurii, precum și cu privire la procedurile în vigoare la nivel de companie și la datele de contact ale autorităților competente. În toate entitățile Grupului, cei responsabili cu implementarea politicii se angajează să ia măsurile adecvate, pentru a asigura prevenirea și răspunsul în timp util și eficient la incidentele de violență și hărțuire la locul de muncă, prin orice mijloc adecvat sau ajustare rezonabilă.

4.2 Gestionarea reclamațiilor interne

Grupul ELTON primește, investighează și gestionează orice plângere sau raport legat de incidente de violență sau hărțuire la locul de muncă, inclusiv hărțuire sexuală, manifestând toleranță zero față de astfel de fapte, în mod confidențial și într-o manieră care să asigure respectarea demnității umane și protecția împotriva actelor de răzbunare și victimizare ulterioare.

Managerul de Resurse Umane al Grupului este desemnat ca persoană responsabilă („contact”) la nivel de Grup;

Policy:	Against Violence & Harassment at Work	Code No:	05.001
----------------	---------------------------------------	-----------------	--------

acesta primește orice plângeri și informează petenții în mod corespunzător, într-un mod sigur, asigurând protecția victimei și respectarea demnității umane.

Responsabilitatea pentru gestionarea raportărilor privind incidentele de violență și hărțuire la locul de muncă, inclusiv hărțuirea sexuală, revine Comisiei Interne de Soluționare a Plângerilor, care este compusă din Consilierul Juridic al Entității sau un furnizor extern de servicii specializate, Directorul General al Entității și Managerul Resurse Umane ale Grupului. Pe parcursul procedurii de investigare, membrii Comisiei Interne de Soluționare a Plângerilor păstrează confidențialitatea informațiilor și/sau documentelor de care iau cunoștință în contextul soluționării cazului.

Comisia Internă de Soluționare a Plângerilor evaluează și se angajează să emită un raport scris cu privire la fiecare reclamație, indiferent de rezultat. Concluziile Comisiei Interne de Soluționare a Plângerilor pentru Incidente de Violență și Hărțuire și conținutul reclamațiilor pot fi accesate de Auditorul Intern, Responsabilul cu Protecția Datelor, Consiliul de Administrație și, după caz, diferiții Auditori și Consilieri Juridici etc., în condițiile prevăzute de lege.

În cazul în care plângerea unui incident de violență și hărțuire la locul de muncă este considerată neîntemeiată de către Comisia Internă de Soluționare a Plângerilor, datele personale sunt șterse din dosarele entității și ale Grupului în termen de maxim trei (3) luni. În cazul în care plângerea urmează calea legală sau se fac constatări documentate împotriva unui angajat, datele personale sunt păstrate pe toată durata angajării acestuia și sunt șterse la cinci (5) ani de la încetarea colaborării în orice mod.

ELTON Group oferă asistență și acces oricărei autorități publice, administrative sau judiciare competente, în timpul investigației unui astfel de incident sau comportament, dacă aceasta este solicitată de aceasta.

4.3 Sancțiuni disciplinare

În cazul identificării unei posibile încălcări în urma plângerilor de violență și hărțuire la locul de muncă, inclusiv hărțuire sexuală, ELTON Group ia măsurile adecvate necesare, de la caz la caz, pentru a preveni repetarea unui incident sau comportament similar.

Un organ disciplinar competent (Comisia de Cercetare Disciplinară), care este numit de Consiliul de Administrație primește un raport complet, examinează datele și decide măsurile disciplinare corespunzătoare și asigură implementarea acestora.

Sancțiunile disciplinare pot include:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Policy:	Non-Discrimination and Equal Opportunities Policy		Code No:	05.002
Version:	Date:	Pages	Approval:	ELTON Group CEO
1 st Language: Romanian	27/09/2021	2		

POLITICA PRIVIND NEDISCRIMINAREA ȘI EGALITATEA DE ȘANSE

1. Scopul politicii

Pentru ELTON Group, promovarea unei culturi organizaționale în spiritul egalității de tratament și al egalității de șanse, fără excluderi de orice fel în cadrul organizației, a fost un angajament și o parte a filozofiei sale încă de la înființare.

Respectul pentru diversitate și egalitatea de șanse este un element structural al succesului în afaceri al Grupului, contribuind substanțial la cultivarea inovației și a creativității, la furnizarea de servicii cu valoare adăugată ridicată pentru clienții săi, la dezvoltarea de parteneriate de calitate pe termen lung cu furnizorii și la consolidarea echipelor cu noi cadre dinamice și talentate.

ELTON Group a creat un mediu de lucru modern, cu respect pentru oameni, pentru cine sunt aceștia și pentru cunoștințele, abilitățile și experiența lor ca indivizi și ca membri ai echipei și investește în acțiuni și programe menite să creeze o filozofie a șanselor egale și echitabile. În acest context, Grupul a procedat în 2020 la semnarea Cartei Diversității, care este o inițiativă a Comisiei Europene pentru statele membre. Semnarea Cartei Diversității constituie un angajament față de angajați, parteneri, furnizori, precum și față de comunitățile în care Grupul își desfășoară activitatea, de a respecta și de a spori diversitatea la toate nivelurile.

2. Domeniul de aplicare al politicii și responsabilitățile pentru implementare

Politica se aplică cu prioritate în procesul de recrutare, instruire, evaluare a personalului, precum și în orice alte decizii, acțiuni, proceduri și politici legate de resursele umane ale Grupului.

Responsabili pentru implementarea politicii sunt:

- CEO-ul grupului
- Directorul General al grupului
- Directorul Financiar al grupului
- Directorul Comercial al Grupului
- Managerul de resurse umane al grupului
- Directorii Generali ai entităților Grupului
- Toți Directorii entităților Grupului
- Toți șefii entităților Grupului

3. Descrierea politicii

Persoanele responsabile de implementarea politicii sunt responsabile pentru:

- Asigurarea faptului că toate deciziile, acțiunile, procedurile și politicile legate de resursele umane ale Companiei respectă egalitatea de tratament și egalitatea de șanse pentru angajații femei și bărbați, sunt lipsite de discriminare pe motive de rasă, naționalitate, sex, religie, orientare sexuală, abilitate fizică, vârstă, stare civilă etc. și că acestea sunt puse în aplicare pe baza principiului egalității de șanse.

-Asigurarea de proceduri echitabile și transparente pentru recrutarea, selecția, formarea și dezvoltarea angajaților Companiei.

- Luarea tuturor măsurilor necesare pentru a se asigura că selecția, recrutarea, formarea, dezvoltarea și remunerarea angajaților se efectuează exclusiv pe baza cunoștințelor și experienței candidaților sau angajaților în raport cu postul în cauză și în conformitate cu specificul și nevoile postului, într-o manieră obiectivă și imparțială și în niciun caz în funcție de criterii discriminatorii.

- Asigurarea unei remunerații egale pentru muncă de valoare egală, astfel încât să nu existe discriminări salariale între angajații de sex masculin și feminin și să se asigure că nivelul de remunerare este determinat exclusiv de specificul postului, de calificările și experiența angajaților.

Policy:	Non-Discrimination and Equal Opportunities Policy	Code No:	05.002
----------------	---	-----------------	--------

- Asigurarea condițiilor de participare echilibrată a femeilor și bărbaților în funcții de conducere sau în grupuri profesionale constituite în organizație și pentru egalitatea substanțială de gen în dezvoltarea profesională.
- Cultivarea și consolidarea culturii respectului pentru diversitate, tratament egal și șanse egale în rândul membrilor echipelor și în cadrul organizației în general.