

Politique de lutte contre la violence, le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail

Avant-propos

Avec son Plan ESG 22-26, ERG S.p.A. (« ERG » ou la « Société ») a confirmé son engagement en faveur d'une transition énergétique équitable et inclusive. Le droit de toute personne de vivre et de travailler dans un environnement professionnel exempt de violence et de harcèlement, capable de reconnaître la dignité de chacun, est une condition préalable pour garantir l'équité et l'inclusion. En outre, la liberté d'expression, le bien-être et la santé de chacun sont indispensables pour obtenir les meilleures performances sur le plan individuel et collectif, pour l'engagement et la satisfaction au travail.

La présente Politique a pour but de prévenir, détecter et combattre les phénomènes liés à la violence, au harcèlement moral et sexuel, ainsi que de fournir un soutien aux personnes qui les signalent (y compris en tant que témoins ou parce qu'elles sont au courant des faits), en les protégeant de tout acte de représailles.

La Politique de gestion des épisodes de violence, de harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail (ci-après la « Politique ») s'inspire :

- de la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- de la Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) n°190 et de la recommandation n°206 ;
- des Principes d'autonomisation des femmes d'ONU Femmes et du Pacte mondial des Nations unies ;
- des Objectifs mondiaux de l'Agenda 2030 des Nations unies, et en particulier de l'objectif 5 (ci-après dénommé « Égalité entre les sexes ») et de l'objectif 8 (ci-après dénommé « Travail décent et croissance économique » et, dans leur ensemble, des « Dispositions externes »)

ainsi que des principes directeurs internes établis :

- par le Code d'éthique du Groupe ERG ;
- par la Politique des droits de l'homme ;
- par la Politique de diversité et d'inclusion (ci-après collectivement les « Dispositions internes »).

ERG et ses filiales (ci-après les « Sociétés du Groupe » ou le « Groupe ERG ») respectent les normes internationales et nationales en vigueur en matière de lutte contre la violence, le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail. ERG exige le respect des règles prévues par la présente Politique, même si celles-ci sont plus restrictives que celles prévues par la législation nationale de référence.

Champ d'application

La Politique s'applique à toutes les Sociétés du Groupe, à toutes les personnes exerçant leur activité au sein du Groupe ERG, quel que soit leur statut contractuel, aux Tiers¹, aux personnes en formation, y compris les formateurs, stagiaires et apprentis du Groupe ERG, aux candidats participant au processus de sélection dans les Sociétés du Groupe et à toute autre personne entrant en contact avec les Employés ou avec des Tiers dans l'exercice de leurs activités professionnelles (ci-après collectivement les « Destinataires »).

La Politique s'applique :

- dans chaque siège ou site des Sociétés du Groupe ;
- dans les lieux dédiés à la pause déjeuner, ou dans les lieux d'utilisation des services d'hygiène, ou dans les vestiaires (s'ils se trouvent en dehors de ces lieux ou bureaux) ;
- lors de déplacements ou de voyages professionnels, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail (par ex. salle de sport) ;
- à l'intérieur des hébergements mis à disposition par les employeurs du Groupe ERG, y compris les hôtels ;
- pendant les déplacements (dans les deux sens) entre le domicile et le lieu de travail, que ce soit aux sièges ou dans les bureaux des Sociétés du Groupe ;
- à toute communication de travail, y compris celles rendues possibles par les technologies de l'information et de la communication (par ex. e-mail, chat, réseaux sociaux, appels vidéo).

Définitions

Violence et harcèlement

Tout comportement, physique ou verbal, qui vise à dénigrer ou à manifester de l'hostilité et de l'aversion à l'égard d'un individu en raison de son identité ou de son expression de genre, de son orientation sexuelle, de son appartenance ethnique ou nationale, de sa religion, de son âge, de son handicap, de ses opinions politiques, de son apparence physique et/ou de son origine sociale, dans le but ou ayant pour effet d'impacter les performances professionnelles, les habitudes de vie ou la dignité de la personne, et qui peut provoquer un état général de peur, d'anxiété, de malaise chez l'individu, de nature à influencer ses décisions concernant son emploi et son développement professionnel, ou susceptible de créer un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant, offensant ou inconfortable.

À titre d'exemple (liste non exhaustive) :

- déclarations offensantes et/ou dénigrantes ;
- qualificatifs péjoratifs ;
- injures ;
- menaces ;
- intimidations ;
- manifestations d'hostilité ;
- calomnies ;

¹ Tout tiers qui collabore ou qui travaille au nom et pour le compte ou dans l'intérêt d'ERG, par exemple clients, fournisseurs, sous-traitants, partenaires commerciaux ou industriels.

- actes diffamatoires ou attentatoires à la dignité et à la capacité d'une personne ;
- insultes ;
- agressions ;
- moqueries ;
- diffusion d'informations confidentielles relatives à sa vie privée ;
- atteinte à sa liberté d'expression ;
- tout autre comportement ou acte dénigrant ou hostile.

Violence et harcèlement fondés sur le genre

Le sous-ensemble « violence et harcèlement moral et sexuel » comprend tous les comportements malvenus liés à l'identité sexuelle, exprimés sous forme physique, verbale ou non verbale, à l'égard de personnes en raison de leur genre, ou affectant de manière disproportionnée des personnes d'un sexe ou d'un genre spécifique.

À titre d'exemple (liste non exhaustive) :

- la violence perpétrée, sous forme physique et/ou psychologique, à l'encontre d'une personne pour des motifs liés à son genre, à son identité de genre ou à son orientation sexuelle, dite « *stalking* ».
- la diffusion d'images intimes.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel constitue un sous-ensemble de celui fondé sur le genre et comprend tout comportement à connotation sexuelle – exprimé sous forme physique, verbale ou non verbale –, ou la menace d'y recourir, que ce soit à une seule occasion ou à plusieurs reprises, et qui vise à porter atteinte à la dignité de la personne harcelée, menace de le faire ou peut être perçue comme le faisant, ou qui crée un climat d'intimidation, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

À titre d'exemple (liste non exhaustive) :

- contacts physiques gênants et non souhaités ;
- signes d'appréciation non souhaités, verbaux ou non ;
- commentaires inappropriés faisant référence à la sexualité de la personne ;
- manifestations écrites ou orales portant sur l'infériorité prétendue de cette personne, en raison de son appartenance à un sexe, ou dénigrantes en raison de l'expression de sa sexualité ;
- gestes, propositions ou « blagues » offensantes, dénigrantes et/ou inappropriées, à caractère sexuel ;
- questions intrusives sur les relations de la personne ;
- envoi d'e-mails ou d'images inappropriés ;
- contact physique de nature sexuelle, ou demande d'un rapport physique lorsque l'autre ne manifeste aucun intérêt ;
- intimidation, menaces et chantages subis pour avoir repoussé des avances sexuelles.

Harcèlement

Le terme de « harcèlement » recouvre un comportement, verbal ou non, de nature menaçante, d'intimidation, ou humiliant, d'un sabotage ou de l'atteinte aux performances professionnelles d'une personne.

Le harcèlement touche à la dignité de la personne, sur le plan personnel et professionnel, et crée un environnement de travail hostile.

À titre d'exemple (liste non exhaustive) :

- provocations ;
- comportements oppressants ;
- mise à l'écart ;
- humiliation ;
- insultes ;
- calomnies ;
- agressions physiques et verbales ;
- ostracisme ;
- comportements de nature à créer de l'embarras et de la gêne chez la victime.

L'engagement de ERG

En vue de favoriser une culture de l'inclusion, centrée sur le mérite et sur l'égalité des chances, notamment par le biais de programmes de formation, ERG fait preuve d'une politique de **tolérance zéro** vis-à-vis de toute forme de violence et de harcèlement moral et sexuel.

Le Code d'éthique du Groupe ERG garantit le respect des droits des travailleurs et offre à toutes les personnes l'égalité des chances de travail, en fonction des caractéristiques professionnelles respectives et des capacités de rendement, sans aucune discrimination, condamnant tout comportement délictueux contre l'individu et s'engageant à adopter les mesures de surveillance les plus appropriées. En outre, la Politique renforce l'engagement pris par ERG dans sa Politique de diversité et d'inclusion de garantir un environnement de travail respectant l'égalité de traitement et le respect de la dignité de chacun, indépendamment de son genre, âge, appartenance ethnique, culture, handicap, religion et nationalité, expérience, philosophie, orientation et identité sexuelle, opinions politiques et toute autre caractéristique subjective. Le respect et l'inclusion permettent à chacun d'exprimer son plein potentiel, sont liés à l'engagement et l'implication de chacun, et facilitent la collaboration entre les personnes.

ERG **interdit sans exception** toute forme de violence et de harcèlement moral et sexuel, au sein du Groupe ERG, afin de garantir un environnement de travail dans lequel les rapports entre collègues sont empreints de loyauté, d'équité, de collaboration, de respect réciproque et de confiance ;

ERG s'engage :

- à adopter un système de suivi des causes des comportements relevant des violences, harcèlement moral et sexuel, pour pouvoir identifier les mesures les plus efficaces pour lutter contre ceux-ci. Ce plan comporte des sondages périodiques ;
- à sensibiliser et à former les Destinataires avec un plan de communication et de formation sur le fonctionnement de la Politique, et sur les comportements associés à la violence et au harcèlement moral et sexuel, ainsi que sur les mesures de prévention et de gestion. ERG œuvre, à travers la Formation et la Communication interne, à la

diffusion d'une culture inclusive, dans laquelle chacun peut découvrir, réaliser et partager ses talents, contribuant ainsi à un environnement de travail propice à un épanouissement professionnel et à la liberté d'expression ;

- à protéger les victimes de violences et de harcèlement moral et sexuel, en protégeant leur vie privée et en empêchant toutes représailles.

L'engagement de chaque personne

Tous les Destinataires doivent s'engager à respecter, dans leur travail, le Code d'éthique et les valeurs et principes qu'il énonce.

Nous demandons à chacun de contribuer à créer et à maintenir un environnement de travail respectueux et harmonieux, en évitant les paroles et les comportements intimidants, hostiles, dégradants, humiliants ou offensants, en gardant en tête que la perception et l'interprétation des mots et des comportements peuvent varier d'une personne à l'autre.

Les Employés sont contractuellement tenus de suivre la formation au Code d'éthique et à la Politique. Les programmes de formation peuvent également prévoir des tests de vérification des apprentissages.

Chacun doit contribuer à garantir le respect des droits, de la valeur et de la dignité de la personne, ainsi qu'à promouvoir une culture refusant toute violence et harcèlement moral et sexuel.

Les gestionnaires des ressources humaines doivent veiller au respect de la politique par les collaborateurs, en diffusant ses principes et en prenant des mesures pour prévenir les violations potentielles.

Chacun est en outre **tenu de signaler les actes, les comportements et les déclarations contraires aux principes de la Politique**, à travers les canaux mis à disposition par ERG.

Les Tiers, ainsi que tous les Employés, sont tenus, en vertu de dispositions contractuelles spécifiques, de se conformer aux exigences de la présente Politique et de sensibiliser leurs employés au contenu de cette Politique.

Signalements

ERG protège les victimes de violence et de harcèlement moral et sexuel en protégeant leur vie privée et en luttant contre toutes représailles.

Les signalements peuvent être effectués par courrier électronique à l'adresse complaintharassment@erg.eu, y compris de manière anonyme.

Le processus de gestion des signalements protège à la fois le lanceur d'alerte et la personne concernée par ces comportements abusifs. À cette fin, les signalements devront détailler les

faits, les événements ou les circonstances qui constituent le harcèlement moral ou sexuel, ou les violences prétendues, et être suffisamment détaillés pour permettre de vérifier le bien-fondé ou non des faits ou circonstances signalés, au moyen d'une enquête.

Une commission inter-services, dont la composition sera réglementée dans le cadre de la procédure de *lancement d'alerte* en cours de définition², travaillera en toute confidentialité et se chargera de faire une évaluation du signalement pour :

- effectuer des analyses portant sur les services concernés par le signalement ;
- communiquer les résultats des enquêtes menées suite à ce signalement concernant les employés mis en cause ;
- activer une protection spécifique pour le lanceur d'alerte, en garantissant, s'il le souhaite, son anonymat ;
- garantir, au moins pendant la phase d'instruction, l'anonymat de la personne mise en cause, sans préjudice des obligations légales et de la protection des droits des personnes accusées à tort et/ou de mauvaise foi.

Si le signalement est justifié, le service RH prendra les mesures nécessaires contre l'auteur du comportement de harcèlement.

Mesures de protection et système de sanctions

Tout Employé commettant, ou tentant de commettre, des actes interdits par la Politique, à savoir un acte de harcèlement moral ou sexuel, signalé et prouvé, ou qui effectue un signalement non fondé en commettant une faute intentionnelle ou une négligence grave, sera soumis à une procédure disciplinaire selon le système de sanction en vigueur, le cas échéant.

ERG s'engage également à fournir l'assistance et le soutien nécessaires à toutes les personnes victimes de comportements interdits par la Politique.

Interdiction des actes de représailles

ERG s'engage à soutenir les éventuelles victimes ou témoins et à les protéger de tout acte de représailles, ainsi qu'à promouvoir un environnement dans lequel chacun peut signaler des problèmes et des situations jugées contraires à la Politique.

Quiconque commet un acte de représailles à l'encontre de la victime ou d'un lanceur d'alerte, y compris toute tentative de faire taire la personne, fera l'objet d'une procédure disciplinaire.

À titre d'exemple non exhaustif, sont des actes de représailles :

- une modification injustifiée des responsabilités ou des tâches professionnelles, y compris tout acte affectant la rémunération du salarié ou prévoyant le licenciement de la personne ;
- le refus injustifié d'une opportunité d'avancement ;
- l'exclusion volontaire et non motivée d'une ou de plusieurs réunions ;

² Jusqu'à l'adoption de la procédure sur le fonctionnement du *lancement d'alerte*, les signalements seront gérés par le Chief Audit Officer, Chief IR, ESG and Communication Officer, Chief Human Capital Officer and ICT et le General Counsel.

- toute menace, intimidation ou harcèlement à l'égard de la victime ou d'un Employé ayant fait un signalement ;
- la création d'une atmosphère de travail hostile à l'égard de la victime ou d'un Employé ayant fait un signalement.

Les représailles sont strictement interdites et constituent une violation de la Politique.

Approbation et mise à jour

Le Conseil d'administration de ERG, sur proposition du Comité ESG, après avis favorable du Comité Contrôle, Risques et Développement durable, approuve la Politique et les éventuelles modifications et ajouts qui pourraient s'imposer.

L'Administrateur délégué de ERG, sur proposition du Comité ESG, après consultation du Comité Contrôle, Risques et Développement durable, est par ailleurs autorisé à apporter à la Politique toute modification de nature purement formelle et qui ne modifie pas le contenu de la Politique elle-même, en informant ensuite le Conseil d'Administration d'ERG à l'occasion de la première réunion utile de cette instance.

Diffusion et mise à jour

Le Groupe ERG s'engage à communiquer la présente Politique à l'ensemble de l'organisation et à la diffuser dans toutes les langues du Groupe, sur l'intranet. La Politique est également publiée sur le site www.erg.eu.