

# Toleranță zero pentru discriminare, hărțuire și represalii

## Aplicabilitate

Ne-am asumat angajamentul de a asigura un loc de muncă fără discriminare, hărțuire și represalii. Toate actele de discriminare și hărțuire ilegală a solicitanților de locuri de muncă, angajaților, stagiariilor sau a altor angajați, furnizori, clienți sau terți sunt interzise și vor duce la rezilierea contractului de muncă. De asemenea, GXO interzice represaliile, conform definiției de mai jos.

GXO și-a asumat angajamentul de a menține un loc de muncă în care predomină respectul și curtoazia față de toată lumea. Politica GXO vizează asigurarea unui loc de muncă fără discriminare, hărțuire și represalii deoarece știm că astfel toată lumea poate munci și își poate folosi abilitățile la maximum. Ne străduim să angajăm adulți maturi, responsabili, în care avem încredere și ne așteptăm ca aceștia să îi trateze pe ceilalți cu același profesionalism.

Pentru a crea acest mediu, compania GXO și-a asumat angajamentul de a menține medii de lucru pozitive în toate locațiile și la toate nivelurile, astfel încât angajații să își poată dedica întreaga atenție și să depună toate eforturile în munca executată. Discriminarea, hărțuirea și represaliile nu își au locul în cadrul GXO. Prin urmare, GXO nu tolerează nicio formă de discriminare, hărțuire sau represalii față de nicio persoană din orice categorie protejată.

În „Categorii protejate” sunt incluse

(fără limitare) rasa, culoarea, crezul, religia, originea națională, descendență, statut de cetățenie, vârstă, sex sau gen (inclusiv graviditate, naștere și probleme de sănătate), identitate sau expresie de gen (inclusiv statutul de transgender), orientare sexuală, statut marital, serviciu militar și statut de veteran, invalidități fizice sau mentale, condiții medicale protejate așa cum sunt definite de legislația locală sau statală aplicabilă, informații genetice sau orice alte caracteristici protejate de legile și ordonanțele locale sau statale, federale aplicabile (denumite „caracteristici protejate”). Aceasta se aplică, de asemenea, percepției că orice persoană are oricare dintre aceste caracteristici sau este asociată cu o persoană care are sau este percepută ca având aceste caracteristici.

## Printre exemplele de comportament care încalcă această politică se numără, fără limitare:

- Conduita verbală, cum ar fi epitete, glume peiorative, insulte sau comentarii vizând o categorie protejată sau avansuri, invitații sau comentarii sexuale nedorite;
- Afișajele vizuale cum ar fi postere, fotografii, caricaturi, desene sau gesturi jignitoare și/sau cu conotații sexuale;
- Conduita fizică, inclusiv atingeri nedorite, blocarea intenționată a mișcărilor normale sau intervenții în muncă din cauza sexului, a rasei sau a oricărei alte Categoriei Protejate;

- Amenințările sau cererile de a se supune solicitărilor sexuale drept condiție de continuare a muncii sau pentru evitarea anumitor pierderi și oferte de beneficii la locul de muncă contra favorurilor sexuale;
- Represaliile pentru raportarea sau amenințarea raportării încălcărilor acestei politici; și comunicarea prin mijloace electronice de orice tip care include orice conduită care este interzisă de legislația statului și/sau federală sau de politica GXO. Sistemele GXO nu vor fi utilizate pentru transmiterea mesajelor care încalcă această politică.

Aceste comportamente sunt inacceptabile la locul de muncă și în contextele legate de muncă, precum călătoriile de afaceri și funcțiile sociale sponsorizate de GXO, indiferent dacă este inițiat de un supervisor, coleg, client fidel și potențial, furnizor sau alt terț.

**Discriminarea definită.** În cadrul acestei politici, discriminarea presupune tratarea unei persoane în mod diferit sau refuzarea sau acordarea unui beneficiu unei persoane datorită caracteristicilor protejate ale persoanei respective.

**Hărțuirea definită.** În general, hărțuirea este definită în cadrul acestei politici ca o conduită verbală, vizuală sau fizică neplăcută care denigrează sau arată ostilitate sau aversiune față de o persoană din cauza caracteristicilor protejate atunci când:

- Supunerea față de conduita respectivă este făcută în mod explicit sau implicit ca termen sau condiție pentru angajarea unei persoane; sau
- Supunerea față de sau respingerea conduitei de către o persoană este utilizată ca bază pentru deciziile de angajare care afectează persoana; sau
- Conduita are scopul sau efectul de a interveni în mod nejustificat în performanța de lucru a unei persoane sau în crearea unui mediu de lucru intimidant, ostil sau ofensator.

**Hărțuirea sexuală definită.** Hărțuirea sexuală poate include toate acțiunile de mai sus, precum și alte exemple de conduită neplăcută, cum ar fi avansurile sexuale nedorite sau nesolicitare, solicitările de favoruri sexuale, conversațiile referitoare la activități sexuale și alte exemple de conduită verbală, vizuală sau fizică de natură sexuală atunci când:

- Supunerea față de conduita sau față de avansurile sau solicitările respective este făcută în mod explicit sau implicit ca termen sau condiție pentru angajarea unei persoane; sau
- Supunerea față de sau respingerea conduitei sau a avansurilor sau a solicitărilor de către o persoană este utilizată ca bază pentru deciziile de angajare care afectează persoana; sau
- Conduita sau avansurile sau solicitările au scopul sau efectul de a interveni în mod nejustificat în performanța de lucru a unei persoane sau în crearea unui mediu de lucru intimidant, ostil sau ofensator.

**Represaliile definite.** Represaliile înseamnă acțiunile ostile luate deoarece o persoană a raportat o încălcare efectivă sau posibilă a acestei politici, practici opuse care sunt interzise prin această politică sau pentru că a participat la raportare și la procesul de anchetare descris mai jos.

„Acțiunile ostile” includ, fără limitare, toate acțiunile care: 1) descurajează un angajat din raportarea discriminării, hărțuirii sau a represaliilor percepute; 2) exclud și evită o persoană care raportează discriminarea, hărțuirea sau represaliile percepute; 3) exprimă direct sau implicit amenințări sau o formă de intimidare care are scopul de a preveni ca o persoană să raporteze discriminarea, hărțuirea sau represaliile percepute; și 4) refuză beneficiile sau oportunitățile de angajare deoarece un solicitant sau un angajat a raportat discriminarea, hărțuirea sau represaliile percepute sau care a participat la raportare și procesul de anchetare.

Politica GXO interzice represaliile împotriva angajaților pentru raportarea unei posibile încălcări ale acestei politici, pentru completarea unei reclamații de hărțuire sau discriminare referitoare la o categorie protejată sau pentru depunerea mărturiei, asistarea sau participarea în orice mod la orice anchetă, procedură sau audiere efectuată de GXO sau de o agenție de aplicare a legii statale sau federale. Aveți responsabilitatea de a raporta toate represaliile cunoscute sau suspectate departamentului de HR sau echipei EthicsPoint. Orice raportare a unei represalii va fi anchetată prompt, păstrându-se confidențialitatea în măsura posibilului. Dacă raportarea unor represalii este dovedită, se vor lua măsuri disciplinare

corespunzătoare, inclusiv rezilierea contractului de muncă.

## Procedura de anchetare

GXO nu poate soluționa problemele care nu îi sunt aduse la cunoștință. Orice persoană care vrea să reclame o formă de hărțuire la care a fost supusă sau la care a fost martoră la locul de muncă din partea oricui, inclusiv supervizori, angajați sau chiar și cei care nu sunt angajați, furnizori, clienți, vizitatori sau oaspeți, are responsabilitatea de a aduce imediat chestiunea în atenția noastră.

## Raportarea cazurilor de discriminare, hărțuire sau represalii

Dacă vreo persoană este supusă sau martoră la situații care încalcă această politică, aceasta trebuie să își notifice imediat supervizorul sau reprezentantul HR. Dacă angajatul/a se simte inconfortabil în a-și expune problemele acestor persoane, poate înainta o reclamație în mod anonim, 24 de ore pe zi, prin intermediul EthicsPoint la adresa <https://gxo.ethicspoint.com>. Serviciile de traducere sunt disponibile. Persoana respectivă va fi rugată să ofere detalii despre incident sau incidente, numele persoanelor implicate și numele martorilor.

Supervizorii trebuie să transmită imediat toate reclamațiile care implică hărțuirea sau alte situații de conduită interzisă către departamentul de HR. Nerespectarea acestei obligații poate duce la acțiuni disciplinare, până la și incluzând concedierea. GXO îndeamnă toți angajații să raporteze orice incidente de hărțuire sau alte conduite interzise de această politică, în așa fel încât plângerile să fie rezolvate rapid. Supervizorii/Managerii nu trebuie să inițieze nicio anchetă decât în cazul în care li se recomandă acest lucru de către departamentul de HR.