

I V E C O • G R O U P

Empresa Iveco Group	POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO	
Função Legal & Compliance Recursos Humanos	Data de entrada em vigor Janeiro de 2022	Páginas 3

Escopo: a presente Política aplica-se ao Iveco Group N.V. e suas subsidiárias (coletivamente, "Iveco Group" ou a "Empresa") e a seus administradores, gestores e empregados, bem como às pessoas que atuam para ou em nome de tais entidades (coletivamente, "Pessoas Abrangidas").

Esta Política aplica-se a locais dentro e fora da empresa, como escritórios de clientes, eventos e locais de viagem, e é aplicável em todos os ambientes relacionados ao trabalho, inclusive viagens de negócios, reuniões, eventos e acontecimentos sociais relacionados à Empresa e a seus negócios.

Objetivo: o Iveco Group tem o compromisso de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, onde todas as pessoas sejam tratadas com dignidade, justiça e respeito e possam desenvolver seu melhor potencial.

Esta Política destina-se a complementar a Política de Direitos Humanos do Iveco Group, ajudando as Pessoas Abrangidas a criar e manter uma cultura positiva de inclusão e respeito no ambiente de trabalho. Esta Política também se destina a aumentar a conscientização das Pessoas Abrangidas em relação a assédio, discriminação, bullying e retaliação no local de trabalho, de forma que elas sejam capazes de reconhecer suas diferentes formas, trabalhar para evitá-las e reagir prontamente a qualquer caso de suspeita de assédio.

Política: o Iveco Group proíbe qualquer forma de assédio no local de trabalho, seja sexual ou não, discriminação, bullying ou retaliação.

Isso inclui, entre outras coisas, assédio e discriminação com base em raça, cor, idade, sexo, religião ou crenças, nacionalidade, ascendência, orientação sexual, identidade de gênero, mudança ou expressão de gênero, estado civil ou de parceria civil, deficiência mental ou física ou quaisquer outras características protegidas pela legislação pertinente.

Nossa Política de não discriminação no emprego aplica-se ao recrutamento, contratação, remuneração, promoções, transferências, disciplina, rebaixamentos, rescisões, demissões, acesso a benefícios e treinamento e a todos os demais aspectos do emprego.

I V E C O • G R O U P

O assédio – que pode assumir várias formas – é definido como qualquer conduta indesejada (física, psicológica, verbal ou não verbal) em relação a uma pessoa que crie um ambiente intimidador, hostil, ofensivo ou abusivo, ou qualquer situação em que suportar tal conduta seja uma condição de emprego.

O assédio pode ser um incidente grave ou uma série de incidentes de menor gravidade.

Entenda que um comportamento aceitável para algumas pessoas pode não ser aceitável para outras, e o que você pode considerar uma brincadeira inofensiva pode ser ofensivo e degradante para um colega.

O assédio pode incluir os seguintes tipos de conduta:

- convites ou avanços sexuais indesejados;
- ameaças ou exigências de que uma pessoa se submeta a solicitações sexuais como condição para continuar no emprego, obter condições de trabalho mais favoráveis ou para evitar alguma outra perda;
- ofertas de benefícios relacionados ao emprego em troca de favores sexuais;
- piadas, brincadeiras ou comentários depreciativos ou insensíveis;
- insultos ou apelidos;
- comportamento não verbal, como olhar fixo, olhar de soslaio ou gesticulação;
- comentários ridicularizantes ou humilhantes;
- insinuações ou ameaças veladas;
- exibir ou compartilhar imagens ofensivas, como pôsteres, vídeos, fotos, desenhos animados, protetores de tela, e-mails, memes, publicações em mídias sociais ou desenhos que sejam depreciativos ou de natureza sexual;
- comentários ofensivos sobre a aparência ou outras características pessoais ou físicas, como a deficiência física ou o traje religioso de alguém; ou
- contato corporal desnecessário ou indesejado, como impedir o movimento normal ou interferir fisicamente no trabalho de outra pessoa.

Essa relação de exemplos não é completa, e pode haver outros comportamentos que constituam assédio inaceitável nos termos da Política.

O Iveco Group respeita e cumpre as leis em todos os países onde opera. As Pessoas Abrangidas devem compreender e cumprir as políticas da Empresa. As políticas e práticas aprovadas podem diferir de acordo com o país de origem e/ou de trabalho da pessoa. Espera-se que as Pessoas Abrangidas analisem e/ou busquem compreender as políticas, bem como quaisquer políticas locais das localidades específicas nas quais elas e as pessoas de seu time residem e/ou trabalham.

Responsabilidades e mecanismo para denunciar assédio: as Pessoas Abrangidas têm a

Para obter orientação sobre esta Política ou para denunciar uma infração, entre em contato com o Departamento Legal & Compliance do Iveco Group ou com a Compliance Helpline em ivecogroupcompliancehelpline.com

I V E C O • G R O U P

obrigação de cumprir esta Política. Qualquer pessoa que acredite ter sido vítima de assédio por parte de uma pessoa que trabalhe no Iveco Group ou de terceiros, ou que tenha testemunhado assédio de ou por parte de outra pessoa do Iveco Group, tem a responsabilidade de relatar prontamente o assunto a seu gerente ou a seu representante de RH ou por meio da Compliance Helpline do Iveco Group (ivecogroupcompliancehelpline.com). O Iveco Group proíbe terminantemente qualquer tipo de retaliação contra qualquer pessoa que, de boa-fé, denuncie um possível problema (consulte a Política Antirretaliação).

É estritamente proibido o tratamento retaliatório de qualquer pessoa por denunciar discriminação, assédio ou outro comportamento proibido ou por cooperar em uma investigação. Infrações a esta Política podem resultar em medidas disciplinares, inclusive (entre outras) a rescisão do contrato de trabalho.

Informações adicionais: esta Política complementa as informações contidas em nosso Código de Conduta e em nossas políticas corporativas, inclusive:

Política de Direitos Humanos do Iveco Group

Política da Helpline de Compliance do Iveco Group

Política Antirretaliação do Iveco Group