

# I V E C O • G R O U P

<b>Gesellschaft</b> Iveco Group	<b>ANTI-BELÄSTIGUNGS-RICHTLINIE</b>	
<b>Funktion</b> Legal & Compliance Human Resources	<b>Gültig ab</b> Januar 2022	<b>Seiten</b> 3

**Geltungsbereich:** Diese Richtlinie gilt für die Iveco Group N.V. und die von ihr kontrollierten Gesellschaften (zusammen, „Iveco Group“ oder die „Gesellschaft“) und die Geschäftsführer, Führungskräfte und Mitarbeiter dieser Gesellschaften sowie für diejenigen, die für oder im Namen dieser Gesellschaften handeln (zusammen „Betroffene Personen“).

Diese Richtlinie gilt sowohl für Standorte innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens, z. B. in den Büros von Kunden, bei Veranstaltungen und auf Reisen, und ist in allen arbeitsbezogenen Umgebungen anwendbar, einschließlich Geschäftsreisen, Besprechungen, Veranstaltungen und gesellschaftlichen Ereignissen im Zusammenhang mit dem Unternehmen und den Geschäften des Unternehmens.

**Zweck:** Die Iveco Group ist bestrebt, ein sicheres und integratives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jeder mit Würde, Fairness und Respekt behandelt wird und sich bestmöglich entwickeln kann.

Diese Richtlinie soll die Menschenrechtsrichtlinie der Iveco Group ergänzen und den Betroffenen Personen dabei helfen, eine positive Kultur der Inklusion und des Respekts in der Arbeitsumgebung zu schaffen und zu erhalten. Diese Richtlinie soll auch das Bewusstsein der Betroffenen Personen für Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Vergeltung am Arbeitsplatz schärfen, damit sie in der Lage sind, die verschiedenen Formen von Belästigung zu erkennen, daran zu arbeiten, sie zu verhindern, und sofort auf jeden Fall zu reagieren, wenn ein Verdacht auf Belästigung besteht.

**Richtlinie:** Die Iveco Group verbietet jede Form von Belästigung am Arbeitsplatz, sei es sexuell oder anderweitig, Diskriminierung, Mobbing oder Vergeltungsmaßnahmen. Dies schließt Belästigung und Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, nationaler Herkunft, Abstammung, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Geschlechtsumwandlung oder -ausdruck, Familienstand oder ziviler Partnerschaft, geistiger oder körperlicher Behinderung oder anderer durch geltendes Recht geschützter Merkmale ein, ist aber nicht darauf beschränkt.

# I V E C O • G R O U P

Unsere Richtlinie zur Nichtdiskriminierung bei der Beschäftigung gilt für die Rekrutierung, Einstellung, Vergütung, Beförderung, Versetzung, Disziplinierung, Degradierung, Kündigung, Entlassung, den Zugang zu Leistungen und Schulungen sowie alle anderen Aspekte der Beschäftigung.

Belästigung - die viele Formen annehmen kann - wird definiert als jedes unerwünschte Verhalten (physisch, psychisch, verbal oder nonverbal) gegenüber einer Person, das ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes oder missbräuchliches Umfeld schafft, oder jede Situation, in der das Ertragen eines solchen Verhaltens eine Bedingung für die Beschäftigung ist. Eine Belästigung kann ein einzelner schwerer Vorfall oder eine Reihe weniger schwerer Vorfälle sein.

Machen Sie sich bewusst, dass ein Verhalten, das für manche Menschen akzeptabel ist, für andere nicht akzeptabel sein kann, und dass das, was Sie für einen harmlosen Scherz oder Streich halten, für einen Kollegen beleidigend und erniedrigend sein kann.

Belästigung kann die folgenden Arten von Verhalten umfassen:

- Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche oder Einladungen;
- Drohungen oder Aufforderungen an eine Person, sich sexuellen Wünschen zu unterwerfen, als Bedingung für eine Weiterbeschäftigung, günstigere Arbeitsbedingungen oder um einen anderen Verlust zu vermeiden;
- Angebote von arbeitsplatzbezogenen Vorteilen im Gegenzug für sexuelle Gefälligkeiten;
- abfällige oder unsensible Witze, Streiche oder Kommentare;
- Verleumdungen oder Beinamen;
- nonverbales Verhalten wie Anstarren, Anzüglichkeiten oder Gesten;
- lächerliche oder erniedrigende Kommentare;
- Anspielungen oder verdeckte Drohungen;
- das Zeigen oder Teilen von beleidigenden Bildern wie Postern, Videos, Fotos, Cartoons, Bildschirmschonern, E-Mails, Memes, Beiträgen in sozialen Medien oder Zeichnungen, die abwertend oder sexuell sind;
- beleidigende Kommentare über das Aussehen oder andere persönliche oder körperliche Merkmale, wie z. B. Kommentare über die körperliche Behinderung oder religiöse Kleidung einer Person; oder
- unnötiger oder unerwünschter Körperkontakt, wie z. B. die Verhinderung normaler Bewegungen oder die physische Beeinträchtigung der Arbeit einer anderen Person.

Diese Liste von Beispielen ist nicht erschöpfend, und es kann weitere Verhaltensweisen geben, die eine inakzeptable Belästigung im Sinne dieser Richtlinie darstellen.

Die Iveco Group respektiert und befolgt die Gesetze in allen Ländern, in denen wir tätig sind. Die Betroffenen Personen müssen die Richtlinien des Unternehmens verstehen und einhalten. Die Richtlinien und genehmigten Praktiken können je nach Land, aus dem der Mitarbeiter kommt

# I V E C O • G R O U P

und/oder in dem er arbeitet, unterschiedlich sein. Von den Betroffenen Personen wird erwartet, dass sie die Richtlinien sowie alle lokalen Richtlinien der spezifischen Standorte, aus denen sie und ihre Mitarbeiter stammen und/oder in denen sie arbeiten, überprüfen und/oder sich über diese informieren.

**Verantwortlichkeiten und Mechanismus zur Meldung von Belästigungen:** Betroffene Personen haben die Pflicht, diese Richtlinie einzuhalten. Jeder Mitarbeiter, der glaubt, von einem Mitarbeiter der Iveco Group oder Dritten belästigt worden zu sein, oder der Zeuge einer Belästigung von oder durch einen anderen Mitarbeiter der Iveco Group geworden ist, ist verpflichtet, die Angelegenheit unverzüglich seinem Vorgesetzten oder seinem Vertreter der Personalabteilung oder über die Compliance Helpline der Iveco Group [ivecogroupcompliancehelpline.com](http://ivecogroupcompliancehelpline.com) zu melden. Die Iveco Group verbietet strikt jede Art von Vergeltung gegen einen Mitarbeiter, der in gutem Glauben eine mögliche Angelegenheit meldet (siehe Anti-Repressalien-Richtlinie). Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die Diskriminierung, Belästigung oder anderes verbotenes Verhalten melden oder bei einer Untersuchung kooperieren, sind strengstens untersagt. Verstöße gegen diese Richtlinie können zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur (fristlosen) Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

**Zusätzliche Informationen:** Diese Richtlinie ergänzt die Informationen in unserem Verhaltenskodex und unseren Richtlinien, einschließlich:

Richtlinie zu Menschenrechten der Iveco Group

Richtlinie zur Compliance-Hotline der Iveco Group

Anti-Repressalien-Richtlinie der Iveco Group