

<p>Company Iveco Group</p>	<p>POLITIQUE ANTI-HARCÈLEMENT</p>	
<p>Function Legal & Compliance Human Resources</p>	<p>Date effective Janvier 2022</p>	<p>Pages 4</p>

Champ d'application: La présente politique s'applique à Iveco Group N.V. et à ses filiales (collectivement, « Iveco Group » ou l'« Entreprise »), aux administrateurs, dirigeants et salariés de ces entités, ainsi qu'aux personnes agissant pour le compte ou au nom de ces dernières (collectivement, les « Personnes concernées »).

Cette politique s'applique à la fois aux lieux sur site et hors site, tels que les bureaux des clients, les événements et les lieux de déplacement, et est applicable dans tous les cadres professionnels, y compris les voyages d'affaires, les réunions, les événements et les manifestations sociales liés à la société et aux activités de la société.

Objectif: Iveco Group s'engage à fournir un environnement de travail sûr et inclusif où chacun est traité avec dignité, équité et respect et peut se développer au mieux de ses capacités.

Cette politique est destinée à compléter la politique des droits de l'homme du Groupe en aidant les personnes concernées à créer et à maintenir une culture positive d'inclusion et de respect dans l'environnement de travail. Cette politique vise également à sensibiliser les personnes concernées au harcèlement, à la discrimination, à l'intimidation et aux représailles sur le lieu de travail afin qu'elles soient en mesure d'en reconnaître les différentes formes, de travailler à leur prévention et de réagir rapidement à tout cas de harcèlement présumé.

Politique: Iveco Group interdit toute forme de harcèlement dans le cadre du travail, sexuel ou autre, de discrimination, d'intimidation ou de représailles. Cela comprend, sans s'y limiter, le harcèlement et la discrimination fondés sur la race, la couleur, l'âge, le sexe, la religion ou les croyances, l'origine nationale, l'ascendance, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, la réaffectation ou l'expression du genre, l'état civil ou le statut marital, le handicap mental ou physique ou toute autre caractéristique protégée par la loi applicable.

Notre politique de non-discrimination en matière d'emploi s'applique au recrutement, à l'embauche, à la rémunération, aux promotions, aux mutations, à la discipline, aux rétrogradations, aux licenciements, aux mises à pied, à l'accès aux prestations et à la formation et à tous les autres aspects de l'emploi.

Le harcèlement - qui peut prendre de nombreuses formes - est défini comme toute conduite indésirable (physique, psychologique, verbale ou non verbale) envers une personne qui crée un environnement intimidant, hostile ou offensant ou abusif, ou toute situation où le fait de supporter une telle conduite est une condition d'emploi. Le harcèlement peut être un incident grave ou une série d'incidents moins graves.

Comprenez que ce qui peut être un comportement acceptable pour certaines personnes peut ne pas l'être pour d'autres et que ce que vous pouvez considérer comme une blague ou un canular inoffensif peut être offensant et dégradant pour un collègue.

Le harcèlement peut comprendre les types de comportement suivants:

- avances ou invitations sexuelles non sollicitées ;
- les menaces ou les demandes qu'une personne se soumette à des sollicitations sexuelles comme condition de maintien de son emploi, de conditions de travail plus favorables ou pour éviter une autre perte ;
- des offres d'avantages liés à l'emploi en échange de faveurs sexuelles ;
- des plaisanteries, farces ou commentaires désobligeants ou malveillants ;
- des insultes ou des épithètes ;
- des comportements non verbaux tels que le fait de fixer, de lorgner ou de faire des gestes déplacés;
- les commentaires ridicules ou dégradants;
- des insinuations ou des menaces voilées;
- l'affichage ou le partage d'images offensantes telles que des affiches, des vidéos, des photos, des dessins animés, des économiseurs d'écran, des courriels, des SMS et MMS, des messages sur les médias sociaux ou des dessins qui sont désobligeants ou à caractère sexuels;
- des commentaires offensants sur l'apparence ou d'autres caractéristiques personnelles ou physiques, tels que des commentaires sur le handicap physique ou la tenue religieuse d'une personne;
- les contacts corporels inutiles ou non désirés, tels que l'empêchement de mouvements normaux ou l'interférence physique au cours du travail d'une autre personne.

Cette liste d'exemples n'est pas exhaustive, et il peut y avoir d'autres comportements qui constituent un harcèlement inacceptable aux termes de la politique.

I V E C O • G R O U P

Iveco Group respecte et se conforme aux lois de tous les pays dans lesquels elle opère. Les personnes concernées sont tenues de comprendre et d'adhérer à ses politiques. Les politiques et les pratiques approuvées peuvent différer selon le pays d'où l'employé vient et/ou travaille. Les personnes concernées doivent examiner et/ou chercher à comprendre les politiques ainsi que toutes les politiques locales des lieux spécifiques d'où elles et leurs employés sont originaires et/ou travaillent.

Responsabilités et mécanisme de signalement du harcèlement: Les personnes concernées ont l'obligation de se conformer à cette politique. Tout employé qui pense avoir été victime de harcèlement de la part d'un employé de Iveco Group ou de tiers, ou qui a été témoin de harcèlement de la part d'un autre employé de Iveco Group, a la responsabilité de signaler rapidement le problème à son supérieur ou à son représentant des RH ou par l'intermédiaire de la ligne d'assistance du Groupe sur la conformité ivecogroupcompliancehelpline.com Iveco Group interdit strictement tout type de représailles contre tout employé qui, en toute bonne foi, signale un problème potentiel (voir Politique anti-représailles). Il est strictement interdit d'exercer des représailles contre tout employé qui signale une discrimination, un harcèlement ou tout autre comportement interdit ou qui coopère à une enquête. Les violations de cette politique peuvent entraîner des mesures disciplinaires très larges pouvant aller jusqu'au licenciement.

Informations complémentaires

Cette politique complète les informations contenues dans notre code de conduite et nos politiques d'entreprise, notamment

- Politique en matière de droits de l'homme de Iveco Group
- Politique en matière de service d'assistance conformité de Iveco Group
- Politique anti-représailles de Iveco Group