

<p>Company Iveco Group</p>	<p>Politica Anti-molestie</p>	
<p>Funzione Legal & Compliance Human Resources</p>	<p>Data di entrata in vigore Gennaio 2022</p>	<p>Pagine 3</p>

Applicabilità: la presente Politica si applica a Iveco Group N.V. e sue Società controllate (collettivamente “Iveco Group” o la “Società”) e agli amministratori, manager e dipendenti delle medesime, nonché a coloro che agiscono in nome o per conto delle medesime (collettivamente i “Soggetti Destinatari”).

La presente Politica si applica sia in sede, sia fuori sede, ad esempio presso gli uffici dei clienti, durante gli eventi e le trasferte, ed è applicabile ogni situazione legata al lavoro, ivi inclusi viaggi d'affari, riunioni, eventi e manifestazioni aperte al pubblico legate alla Società e alle sue attività.

Scopo: Iveco Group si impegna a fornire un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, in cui chiunque sia trattato con dignità, equità e rispetto e possa svilupparsi al meglio le proprie potenzialità.

Questa Politica ha lo scopo di integrare la Politica sui Diritti Umani di Iveco Group aiutando i Soggetti Destinatari a creare e mantenere una cultura positiva di inclusività e rispetto nell'ambiente di lavoro. La presente Politica ha inoltre lo scopo di accrescere la consapevolezza dei Soggetti Destinatari in merito a molestie, discriminazioni, bullismo e ritorsioni sul luogo di lavoro, in modo che siano in grado di riconoscerne le diverse forme, lavorare per prevenirle e reagire prontamente a qualsiasi caso di sospetta molestia.

Politica: Iveco Group vieta qualsiasi forma di molestia sul luogo di lavoro, sessuale o di altro tipo, nonché ogni forma di discriminazione, bullismo o ritorsione. A titolo di esempio, Iveco Group vieta molestie e discriminazioni basate su razza, colore, età, sesso, religione o credo, origine nazionale, discendenza, orientamento sessuale, identità, cambiamento o espressione di genere, stato coniugale o di unione civile, disabilità mentale o fisica o qualsiasi altra situazione giuridicamente protetta.

La nostra politica di non discriminazione sul lavoro si applica al reclutamento, assunzione, retribuzione, promozioni, trasferimenti, provvedimenti disciplinari, demansionamenti,

licenziamenti, accesso a benefit e alla formazione, nonché a tutti gli altri aspetti del rapporto di lavoro.

La molestia - che può assumere diverse forme - è definita come una qualsiasi condotta non desiderata nei confronti di un individuo (sia essa di natura fisica, psicologica, verbale o non verbale) tesa a creare un ambiente intimidatorio, ostile, offensivo o ingiusto, o qualsiasi situazione in cui la sopportazione di tali condotte rappresenti una condizione di impiego. La molestia può essere rappresentata da una condotta grave o da una serie di condotte meno gravi.

Devi sapere che quella che può essere una condotta accettabile per alcune persone potrebbe non esserlo per altre e quello che tu potresti considerare uno scherzo innocuo potrebbe essere offensivo e degradante per un collega.

Diverse condotte possono dare origine a molestie:

- avances o proposte di natura sessuale non desiderate;
- minacce o richieste che una persona si sottoponga a prestazioni di natura sessuale per continuare a lavorare, per ottenere condizioni di lavoro più favorevoli o per evitare potenziali danni;
- offerte di benefit legati al rapporto di lavoro in cambio di favori sessuali;
- battute, scherzi o commenti sprezzanti o inappropriati;
- offese o soprannomi;
- comportamenti non verbali come fissare una persona o guardarla maliziosamente, o fare gesti nei suoi confronti;
- commenti degradanti o derisori;
- allusioni o minacce velate;
- condotte quali mostrare o condividere immagini offensive come poster, video, foto, cartoni animati, screensaver, e-mail, meme, post sui social media o disegni inappropriati o a sfondo sessuale;
- commenti offensivi sull'aspetto fisico, o altre caratteristiche personali o fisiche, come commenti sulla disabilità o sull'abbigliamento religioso;
- tentativi di contatto fisico inopportuni o indesiderati, tesi ad esempio ad impedire il normale movimento o ad interferire con il lavoro di un altro individuo.

Questo elenco è da considerarsi non esaustivo: ci possono essere altre condotte che rappresentano molestie non accettabili ai sensi della presente Politica.

Iveco Group rispetta le leggi di tutti i paesi in cui opera. I Soggetti Destinatari sono tenuti a comprendere e a rispettare le politiche aziendali. Le politiche della Società possono differire in base al Paese da cui il Soggetto Destinatario proviene e/o in base al Paese in cui egli lavora. I

Soggetti Destinatari sono tenuti ad analizzare e cercare di comprendere le politiche della Società così come qualsiasi politica locale specifica del luogo in cui essi o i loro collaboratori lavorano.

Responsabilità e segnalazione di violazioni: tutti i Soggetti destinatari hanno l'obbligo di rispettare questa politica. Qualsiasi dipendente che ritenga di essere stato oggetto di molestie da parte di un dipendente di Iveco Group o di terzi, o che sia stato testimone di molestie nei confronti di o da parte di un altro dipendente di Iveco Group, ha la responsabilità di segnalare tempestivamente la questione al proprio manager o al proprio referente HR o tramite la Compliance Helpline ivecogroupcompliancehelpline.com. Iveco Group proibisce severamente qualsiasi tipo di ritorsione nei confronti di qualsiasi dipendente che, in buona fede, segnali una potenziale violazione (vedi la Politica Antiritorsioni). È severamente vietato il trattamento ritorsivo nei confronti di qualsiasi dipendente che abbia segnalato discriminazioni, molestie o altri comportamenti vietati o che abbia collaborato a un'indagine in merito a tali condotte. Le violazioni di questa Politica possono determinare azioni disciplinari sino al licenziamento.

Ulteriori informazioni: questa Policy integra le informazioni del nostro Codice di Condotta e delle nostre politiche, ivi incluse:

- Politica sui diritti umani di Iveco Group
- Politica sul servizio di Compliance Helpline di Iveco Group
- Politica Antiritorsioni di Iveco Group