Empresa Iveco Group	POLÍTICA ANTI-REPRESALIAS	
Función Legal & Compliance	**Fecha de entrada en vigor** Enero de 2022	**Páginas** 4

Ámbito de aplicación: la presente Política se aplica a Iveco Group N.V. y a sus empresas controladas (en adelante, «Iveco Group» o la «Compañía») y a los consejeros, directivos y demás empleados de estas entidades, así como a las personas que actúan para ellas o en su nombre (en adelante, las «Personas Sujetas»).

Propósito: el Código de Conducta de Iveco Group establece que todos los empleados que informen de buena fe de algún supuesto incumplimiento de la ley, del Código de Conducta o de alguna política o procedimiento de la Compañía, o que hayan solicitado información o aclaración acerca de la interpretación correcta de la ley, el Código de Conducta o las políticas de la Compañía, están protegidos de cualquier forma de represalia al respecto.

Esta Política refuerza el compromiso de la Compañía de proteger a todos los empleados que informen de buena fe de conflictos potenciales. El objetivo consiste en garantizar un entorno seguro que anime a los empleados a hablar, colaborar y plantear cualquier cuestión o preocupación sin miedo a sufrir represalias por ello.

¿Qué son las represalias?

A los efectos de la presente Política, por «represalia» se entiende una medida adversa o amenaza de medida adversa contra un empleado por el hecho de que éste, de buena fe, haya hecho o esté a punto de hacer cualquiera de las siguientes cosas: presentar una queja, manifestar una preocupación, aportar información o ayudar de alguna otra manera en una investigación o procedimiento con respecto a cualquier conducta que crea razonablemente que infringe las políticas o el Código de Conducta de Iveco Group, o los reglamentos, las normas o las leyes vigentes.

Las represalias pueden adoptar formas diferentes y crean un ambiente hostil, amenazante o incómodo que afecta a las condiciones laborales. Algunas medidas

adversas son más obvias (como el despido, el traslado, la reducción de las responsabilidades laborales, los mensajes de acoso por correo electrónico, o una evaluación de rendimiento negativa por haber informado de buena fe de algún asunto), mientras que otras pueden ser más sutiles (como la exclusión de reuniones y de eventos sociales, o que ya no se le pida su opinión profesional a alguien por haber informado de buena fe de algún asunto).

Pero hay que recordar que no toda medida adversa tiene por qué ser una represalia. Por ejemplo, no es necesariamente una represalia el hecho de que un empleado que haya informado de buena fe de algún asunto tenga una evaluación de rendimiento negativa por no haber rendido lo suficiente en su trabajo.

Política

Iveco Group prohíbe y no tolera ninguna forma de represalia. Las represalias afectan seriamente a la cultura ética de Iveco Group y son contrarias a los valores fundamentales de la Compañía.

La Compañía y las Personas Sujetas no despedirán, degradarán, suspenderán, amenazarán, acosarán ni discriminarán de ninguna manera a ningún empleado en sus condiciones laborales a causa de cualquier acción lícita que éste haya emprendido en lo referente a:

- Informar de buena fe de violaciones o posibles violaciones de las leyes vigentes o del Código de Conducta o las políticas de la Compañía;
- Participar de buena fe en cualquier investigación, auditoría u otro procedimiento relacionados con dichas notificaciones;
- Objetar ante una conducta que tenga la apariencia razonable de ser una violación del cumplimiento.

Iveco Group prohíbe las represalias contra cualquier empleado incluso en caso de que, tras la investigación, se descubra que el asunto que le preocupaba carecía de fundamento, a menos que el empleado, a sabiendas, haya realizado una denuncia falsa, haya proporcionado información falsa o engañosa durante una investigación o haya actuado de mala fe de cualquier otro modo.

Mecanismo para informar de represalias

Los empleados que crean de buena fe haber sufrido represalias, o que tengan dudas con respecto a la presente Política, han de informar de inmediato del asunto utilizando los canales de notificación disponibles, incluida la línea de ayuda de cumplimiento (ivecogroupcompliancehelpline.com). A cualquier empleado que presente un informe de represalias se le podrá pedir que coopere en la investigación de dicha denuncia.

Todos los directivos/supervisores o miembros de funciones de control de la Compañía, incluidos los departamentos de Auditoría Interna, Recursos Humanos, y Legal & Compliance, que reciban un informe relacionado con posibles medidas de represalia (o cualquier otra forma de infracción) han de informar con prontitud de los datos de la queja recibida haciendo uso del formulario Manager Report Form (disponible en la Intranet de la Compañía) o de la línea de ayuda de cumplimiento.

La Compañía se toma muy en serio todas las notificaciones que recibe, también en relación con posibles incumplimientos de la presente Política. Todas las notificaciones se investigarán de manera minuciosa y profesional, y se tratarán de forma confidencial en la medida de lo posible.

Cualquier empleado que viole esta Política se expondrá a medidas disciplinarias que pueden llegar incluso al despido, en la medida en que lo permita la legislación local.

Responsabilidades

Todos los directivos/supervisores son responsables de:

- Mantener una «política de puertas abiertas»;
- Instruir a su personal y animarle a informar de posibles violaciones del cumplimiento sirviendo para ello de ejemplo y mostrando una cultura empresarial que valora y aborda las cuestiones que puedan preocupar a los empleados en materia de infracción de la ley, y que se compromete a evitar las represalias;
- Informar con prontitud de cualquier medida de represalia tomada contra cualquier persona por informar de una posible violación del cumplimiento.

Todos los empleados son responsables de:

- Informar con prontitud de cualquier violación potencial de la ley, del Código de Conducta o de las políticas de la Compañía a través de los canales de notificación que la Compañía pone a disposición;
- Informar con prontitud de las medidas de represalia detectadas contra uno mismo o contra cualquier otro empleado.

Información adicional:

La presente Política refuerza y complementa la información contenida en nuestro Código de Conducta y en nuestra Política de línea de ayuda para el cumplimiento.