Società Iveco Group	POLITICA ANTIRITORSIONI	
Funzione Legal & Compliance	**Data di entrata in vigore** Gennaio 2022	**Pagine** 4

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 agli altri soggetti che agiscono per conto o a nome delle medesime (collettivamente "Soggetti Destinatari").

Scopo: Nel Codice di Condotta di Iveco Group si afferma che tutti i dipendenti che segnalano in buona fede sospette violazioni della legge, del Codice di Condotta medesimo o delle procedure o politiche della Società, o hanno richiesto informazioni o chiarimenti relativi alla corretta interpretazione della legge, del Codice di Condotta o delle politiche della Società, sono tutelati da qualsiasi forma di ritorsione nei loro confronti.

La presente Politica rafforza l'impegno della Società a tutelare tutti i dipendenti che segnalino potenziali problemi in buona fede. L'obiettivo è garantire un ambiente sicuro che incoraggi i dipendenti a denunciare eventuali problemi e motivi di preoccupazione senza timore di dover subire ritorsioni per la loro segnalazione.

Cosa si intende per ritorsione?

Per gli scopi della presente Politica, con il termine "ritorsione" si intende un'azione sfavorevole nei confronti di un dipendente, intrapresa poiché tale dipendente in buona fede mette o si accinge a mettere a sua volta in pratica una delle azioni seguenti: inoltrare un reclamo; segnalare un problema; fornire informazioni; o contribuire in altro modo a un'indagine o a un procedimento relativo a una condotta che il dipendente medesimo ragionevolmente ritiene violi il Codice di Condotta, le politiche di Iveco Group o le leggi, le normative o i regolamenti vigenti.

La ritorsione può assumere varie forme e crea un clima di ostilità, minaccia o disagio che influisce negativamente sulle condizioni di lavoro. Alcune azioni sfavorevoli sono più manifeste (es. risoluzione del rapporto di lavoro, trasferimento, riduzione delle mansioni, email intimidatorie o valutazione negativa della performance ai danni di chi segnala un problema in buona fede), mentre altre sono più subdole (es. esclusione da incontri aziendali e da eventi sociali o cessazione della richiesta di consulenze professionali a chi segnala un problema in buona fede).

Ma è bene ricordare che non tutte le azioni sfavorevoli costituiscono necessariamente una ritorsione. Per esempio, se un dipendente segnala una violazione in buona fede, ma ha dato prova di una scarsa performance, può ricevere una valutazione negativa della propria performance; ciò non costituisce necessariamente una ritorsione nei confronti di tale dipendente.

Politica

Iveco Group vieta e non tollera alcun tipo di ritorsione. La ritorsione danneggia seriamente la cultura etica di Iveco Group ed è contraria ai valori fondamentali della Società.

La Società e i Soggetti Destinatari non licenzieranno, retrocederanno, sospenderanno, minacceranno, molesteranno o discrimineranno in alcun modo alcun dipendente a livello di termini e condizioni di lavoro, sulla base di azioni lecite dallo stesso compiute in riferimento a:

- segnalazione in buona fede di possibili o effettive violazioni delle leggi vigenti o del Codice di Condotta o delle politiche della Società
- partecipazione in buona fede a qualsiasi indagine, verifica ispettiva o altro procedimento collegato a tale segnalazione, o
- obiezione a una condotta che si configura ragionevolmente come violazione della compliance

Iveco Group vieta ritorsioni nei confronti dei dipendenti anche quando le loro segnalazioni risultino prive di fondamento al termine dell'indagine, salvo il caso in cui il dipendente renda una falsa dichiarazione, fornisca informazioni false o fuorvianti nel corso di un'indagine consapevolmente, o agisca altrimenti in malafede.

Procedura per la segnalazione di ritorsioni

I dipendenti che ritengano in buona fede di avere subito una ritorsione, o abbiano domande relative alla presente Politica, devono segnalare immediatamente la questione utilizzando uno qualsiasi degli appositi canali, incluso il servizio di Compliance Helpline (ivecogroupcompliancehelpline.com). Al dipendente che segnali una violazione può essere chiesto di collaborare all'indagine relativa alla segnalazione presentata.

Tutti i manager/supervisori o i membri incaricati di funzioni di controllo in seno alla Società, inclusi Internal Audit, Risorse Umane e Legal & Compliance, che ricevono una segnalazione relativa a potenziali atti di ritorsione (o a qualsiasi altro tipo di violazione) devono riportare tempestivamente i dettagli della segnalazione ricevuta utilizzando l'apposito Manager Report Form (disponibile sull'Intranet della Società) o il servizio di Compliance Helpline.

La Società valuta con grande attenzione tutte le segnalazioni ricevute, incluse quelle relative a potenziali violazioni della presente Politica. Tutte le segnalazioni saranno approfondite in modo professionale e trattate con la massima riservatezza possibile.

I dipendenti che violano la presente Politica saranno sottoposti a procedimenti disciplinari, i quali potrebbero anche comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, nei limiti consentiti dalla legge vigente.

Responsabilità

È responsabilità di tutti i manager/supervisori:

- Mantenere una "politica di porte aperte"
- Sensibilizzare il personale alle loro dipendenze e incoraggiare la segnalazione di potenziali violazioni della compliance attraverso l'esempio, dimostrando di riconoscersi in una cultura che dà importanza e presta attenzione alle segnalazioni dei dipendenti relative a potenziali violazioni della legge e nell'impegno a prevenire ritorsioni
- Segnalare tempestivamente qualsiasi atto di ritorsione ai danni di chi abbia segnalato una potenziale violazione della compliance

È responsabilità di tutti i dipendenti:

- Segnalare tempestivamente qualsiasi potenziale violazione della legge, del Codice di Condotta o delle politiche della Società attraverso gli appositi canali messi a disposizione dalla Società medesima
- Segnalare tempestivamente atti di ritorsione di cui vengano a conoscenza nei loro stessi confronti o nei confronti di un altro dipendente

Informazioni supplementari:

La presente Politica rafforza e integra le informazioni contenute nel nostro Codice di Condotta e nella Politica sul Servizio di Compliance Helpline.