IVECO • GROUP

Entreprise Iveco Group	POLITIQUE ANTIREPRÉSAILLES	
Fonction Legal & Compliance	**Date d'entrée en vigueur** Janvier 2022	**Pages** 4

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»).

Objectif: Le Code de conduite de Iveco Group stipule que tous les salariés signalant de bonne foi des violations présumées de la loi, du Code de conduite, ou des politiques ou des procédures de l'Entreprise, ou ayant demandé des informations ou des éclaircissements quant à la bonne interprétation de la loi, du Code de conduite ou des politiques de l'Entreprise, sont protégés contre toute forme de représailles.

Cette Politique vient renforcer l'engagement pris par l'Entreprise de protéger tous les salariés qui signalent de bonne foi des problèmes potentiels. Son objectif est de garantir l'instauration d'un environnement de confiance qui encourage les salariés à s'exprimer et à soulever des problèmes et des préoccupations librement, sans crainte de représailles.

En quoi consistent les représailles?

Aux fins de cette Politique, «représailles» désigne une mesure ou une menace de mesure préjudiciable prise à l'encontre d'un salarié parce que ce dernier, en toute bonne foi, fait ou est sur le point de faire l'une des choses suivantes: déposer une plainte, soulever une préoccupation, fournir des informations ou apporter son aide dans le cadre d'une enquête ou d'une procédure concernant un comportement qu'il croit, pour des motifs raisonnables, être en violation du Code de conduite, des politiques de Iveco Group ou des lois, règles et réglementations applicables.

Les représailles peuvent prendre de nombreuses formes et créer un environnement hostile, menaçant ou inconfortable aux répercussions négatives sur les conditions de

travail. Si certaines mesures préjudiciables sont manifestes (p. ex. le licenciement, la mutation, la diminution des responsabilités professionnelles, le harcèlement par e-mail ou une évaluation négative des performances à la suite d'un signalement transmis de bonne foi), d'autres sont plus subtiles (p. ex. l'exclusion des réunions d'affaires et des activités sociales ou le fait de ne plus se voir demander une opinion professionnelle à la suite d'un signalement fait de bonne foi).

Pour autant, n'oubliez pas que toutes les mesures préjudiciables ne constituent pas forcément des représailles. Par exemple, il ne s'agit pas nécessairement de représailles si un salarié qui a signalé de bonne foi un problème, mais dont les performances sont médiocres, fait l'objet de ce fait d'une évaluation négative.

Politique

Iveco Group interdit toute forme de représailles et ne saurait les tolérer. Les représailles portent gravement atteinte à la culture éthique de Iveco Group et sont contraires à ses valeurs fondamentales.

L'Entreprise et les Personnes concernées ne pourront pas renvoyer, rétrograder, suspendre, menacer, harceler ou discriminer de quelque façon que ce soit un salarié concernant ses conditions d'emploi en raison d'une action légale intentée par ce salarié portant sur:

- le signalement de bonne foi de violations ou de violations possibles de la loi, du Code de conduite ou des politiques applicables de l'Entreprise,
- la participation de bonne foi à des enquêtes, audits ou autres procédures liés à ces signalements, ou
- la contestation d'une conduite qui semble raisonnablement constituer une violation de la conformité.

Iveco Group interdit les représailles à l'encontre d'un salarié même si ses préoccupations s'avèrent non fondées après enquête, sauf si ce salarié a sciemment fait une fausse allégation, fourni des informations fausses ou trompeuses au cours d'une enquête ou agi de mauvaise foi.

Dispositif de signalement des représailles

Les salariés qui croient en toute bonne foi avoir fait l'objet de mesures de représailles ou qui ont des questions concernant cette Politique doivent signaler immédiatement le problème en utilisant l'une des voies de signalement disponibles, y compris le Service d'assistance déontologique (ivecogroupcompliancehelpline.com). Tout salarié soumettant un rapport de représailles peut se voir demander de collaborer à l'enquête portant sur cette plainte.

Tous les responsables/supérieurs hiérarchiques ou les membres des fonctions de contrôle de l'Entreprise, dont l'Audit interne, les Ressources humaines et le service juridique & de la conformité, qui reçoivent un rapport concernant des actes de représailles potentiels (ou tout autre type de violation) doivent soumettre sans tarder un signalement circonstancié de la plainte reçue en utilisant le formulaire Manager Report Form (disponible sur l'intranet de l'Entreprise) ou le Service d'assistance déontologique.

L'Entreprise prend au sérieux tous les signalements reçus - y compris ceux ayant trait à des violations potentielles de cette Politique. Tous les signalements feront l'objet d'une enquête approfondie et professionnelle et seront traités de façon confidentielle dans toute la mesure du possible.

Les salariés violant cette Politique seront soumis à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Responsabilités

Les responsabilités suivantes incombent à tous les responsables/supérieurs hiérarchiques:

- Instaurer une «politique de la porte ouverte»,
- Sensibiliser et former leur personnel et encourager le signalement des violations potentielles de la conformité en donnant l'exemple, en manifestant une culture qui prend réellement en compte les préoccupations des salariés concernant les violations potentielles de la loi et qui y répond, et en s'engageant à prévenir les représailles,
- Signaler rapidement toute mesure de représailles prise à l'encontre d'une personne pour avoir signalé une violation potentielle de la conformité.

Les responsabilités suivantes incombent à tous les salariés:

- Signaler rapidement toute violation potentielle de la loi, du Code de conduite ou des politiques de l'Entreprise par le biais des canaux de signalement mis à disposition par l'Entreprise,
- Signaler rapidement lorsqu'ils en ont connaissance les mesures de représailles prises à leur encontre ou à celle d'un autre salarié.

Informations supplémentaires:

Cette politique vient renforcer et compléter les informations figurant dans notre Code de conduite et notre Politique en matière de ligne d’assistance conformité.