IVECO • GROUP

Empresa Iveco Group	POLÍTICA ANTIRRETALIAÇÃO	
Função Legal & Compliance	**Data de entrada em vigor** Janeiro de 2022	**Páginas** 4

Escopo: a presente Política aplica-se ao Iveco Group N.V. e respectivas subsidiárias (coletivamente, "Iveco Group" ou a "Empresa"), aos administradores, gestores e empregados dessas entidades, bem como às pessoas que atuam para ou em nome delas (coletivamente, "Pessoas Abrangidas").

Objetivo: O Código de Conduta do Iveco Group determina que todos os empregados que, de boa-fé, denunciarem suspeitas de infrações à lei, ao Código de Conduta ou às políticas e procedimentos da Empresa, ou que solicitarem informações ou esclarecimentos em relação à interpretação adequada da Lei, do Código de Conduta ou das políticas da Empresa, serão protegidos contra qualquer forma de retaliação por fazê-lo.

Esta política reforça o comprometimento da Empresa com a proteção de todos os empregados que, de boa-fé, denunciarem potenciais problemas. A meta é assegurar um ambiente seguro para denúncias, que estimule os empregados a se pronunciar e informar problemas e preocupações sem o temor de sofrer retaliações por tê-lo feito.

O que é retaliação?

Para os fins desta Política, “retaliação” significa uma ameaça ou ação adversa contra um empregado que, de boa-fé, faça ou esteja prestes a fazer qualquer das seguintes ações: fazer uma reclamação, informar uma preocupação, fornecer informações ou, por qualquer outra forma, auxiliar em uma investigação ou procedimento relativos a qualquer conduta que razoavelmente acredite infringir o Código de Conduta ou as políticas do Iveco Group ou as leis, regras ou regulamentos pertinentes.

A retaliação pode assumir diversas formas e cria um ambiente hostil, ameaçador ou desconfortável, afetando negativamente as condições de emprego. Algumas medidas adversas são mais abertas (por exemplo, demissão, transferência, redução das

responsabilidades funcionais, e-mails assediadores ou avaliação de desempenho negativa resultante da denúncia de uma preocupação apresentada de boa-fé), enquanto outras podem ser mais sutis (por exemplo, exclusão de reuniões de negócios ou eventos sociais ou sua opinião profissional deixar de ser solicitada em resultado da denúncia de uma preocupação apresentada de boa-fé).

Contudo, convém lembrar que nem todas as medidas adversas são necessariamente uma retaliação. Por exemplo, uma avaliação de desempenho negativa para um empregado que teve desempenho medíocre e apresentou uma denúncia de boa-fé não é necessariamente uma retaliação.

Política

O Iveco Group proíbe e não tolerará qualquer forma de retaliação. A retaliação prejudica seriamente a cultura ética do Iveco Group e é contrária a seus valores centrais.

A Empresa e as Pessoas Abrangidas não demitirão, rebaixarão, suspenderão, ameaçarão, assediarão nem discriminarão por qualquer forma qualquer empregado nos termos e condições de sua relação de emprego com base em quaisquer ações lícitas de tal empregado em relação a:

- denúncia de boa-fé de infrações ou possíveis infrações à legislação pertinente, ao Código de Conduta ou às políticas da Empresa,
- participação de boa-fé em quaisquer investigações, auditorias ou outros procedimentos relativos a tais denúncias, ou
- objeção a conduta que aparente razoavelmente ser uma infração às políticas de compliance

O Iveco Group proíbe a retaliação contra empregados mesmo que, após investigação adequada, se vier a constatar que suas preocupações eram infundadas, salvo se, conscientemente, tal empregado tiver feito uma alegação falsa, fornecido informações falsas ou enganosas no curso de uma investigação ou, por qualquer outra forma, tiver agido de má-fé.

Mecanismo para informar retaliações:
Os empregados que, de boa-fé, acreditarem ter sofrido retaliação ou tiverem dúvidas em relação a esta política devem informar a questão imediatamente, usando qualquer dos canais de denúncia disponíveis, inclusive a Compliance Helpline (ivecogroupcompliancehelpline.com). Os empregados que relatarem retaliação poderão ser chamados a colaborar na investigação de tal alegação.

Todos os gerentes/supervisores ou membros das funções de controle, inclusive Auditoria Interna, Recursos Humanos e Legal & Compliance que receberem um relatório relacionado a possíveis atos de retaliação (ou a qualquer outro tipo de infração) devem informar em tempo hábil os detalhes da reclamação recebida, usando o Manager Report Form (disponível na intranet da Empresa) ou a Compliance Helpline.

A Empresa encara seriamente todos os relatórios recebidos **–** inclusive os relatórios de possíveis infrações a esta Política. Todos os relatórios serão investigados minuciosamente, de forma profissional e, na medida do possível, tratados como confidenciais.

Qualquer empregado que infringir esta política estará sujeito a medidas disciplinares na extensão máxima permitida pela legislação local, inclusive demissão.

Responsabilidades:
Todos os gerentes/supervisores são responsáveis por:

- Manter uma “política de portas abertas”
- Instruir seu pessoal e estimular a denúncia de possíveis infrações de compliance, liderando pelo exemplo e demonstrando uma cultura que valorize e solucione as preocupações dos empregados relativas a possíveis infrações à lei e um compromisso com evitar retaliações.
- Denunciar de imediato qualquer medida retaliatória tomada contra um empregado devido à denúncia de uma possível infração às normas de compliance.

Todos os empregados são responsáveis por:

- Denunciar de imediato qualquer possível infração à lei, ao Código de Conduta ou às políticas da Empresa, usando os canais para denúncia disponibilizados por ela
- Denunciar de imediato quaisquer medidas retaliatórias das quais venham a tomar conhecimento, seja contra eles próprios ou contra qualquer outro empregado

Informações adicionais:

Esta Política reforça e complementa as informações contidas em nosso Código de Conduta e em nossa Política da Helpline de Compliance.