

<b>Unternehmen</b> Iveco Group	<b>RICHTLINIE ZUR BEKÄMPFUNG VON REPRESSALIEN</b>		
<b>Funktion</b> Legal & Compliance	<b>Version</b> 2.0	<b>Datum des Inkrafttretens</b> Mai 2023	<b>Seiten</b> 4

## **Geltungsbereich**

Diese Richtlinie gilt für Iveco Group N.V. und deren Tochtergesellschaften (gemeinsam als „Iveco Group“ oder „Unternehmen“ bezeichnet) sowie für die Führungskräfte, leitenden Angestellten und Mitarbeitenden dieser Unternehmen und in deren Namen handelnden Personen (gemeinsam als „betroffene Personen“ bezeichnet).

## **Zweck**

Repressalien schädigen ernsthaft die ethische Kultur der Iveco Group und stehen im Widerspruch zu den Kernwerten des Unternehmens.

Diese Richtlinie bestärkt das Engagement des Unternehmens, Hinweisgeber zu schützen und diese bei der Meldung potenzieller Verstöße oder rechtswidriger Handlungen sicher zu unterstützen. Ziel ist es, eine sichere Meldeumgebung zu gewährleisten, die Hinweisgeber ermutigt und befähigt, sich zu äußern und Probleme und Bedenken zur Sprache zu bringen, ohne Repressalien befürchten zu müssen.

## **Begriffsbestimmungen**

Im Rahmen dieser Richtlinie gilt Folgendes:

### **Was ist ein Hinweisgeber?**

Ein Hinweisgeber ist eine natürliche Person, die ihre Kenntnisse über ein Fehlverhalten, das ihrer Meinung nach innerhalb des Unternehmens aufgetreten ist, meldet oder offenlegt.

Dabei kann es sich um einen Stakeholder des Unternehmens wie einen Beschäftigten, einen ehemaligen Beschäftigten, einen Lieferanten, einen Berater, einen Kunden, einen Bewerber auf einen Arbeitsplatz usw. handeln.

### **Was ist unter „in gutem Glauben“ zu verstehen?**

In gutem Glauben bedeutet, dass ein Hinweisgeber angesichts der Umstände und der ihm zum Zeitpunkt der Meldung vorliegenden Informationen hinreichenden Grund zur Annahme hat, dass die von ihm gemeldeten Sachverhalte der Wahrheit entsprechen (auch wenn sich schließlich herausstellt, dass die Meldung ungenau oder nicht wahr ist).

## Was sind Repressalien?

Repressalien sind benachteiligende Handlungen oder Drohungen gegen einen Hinweisgeber, weil dieser in gutem Glauben eine Beschwerde erhebt, Bedenken äußert, Informationen bereitstellt oder auf sonst eine Weise eine Untersuchung oder ein Verfahren bezüglich eines Verhaltens unterstützt, das seiner Meinung nach gegen den Verhaltenskodex oder Richtlinien der Iveco Group oder einschlägige gesetzliche oder regulatorische Bestimmungen oder Regeln verstößt, oder beabsichtigt, derartig vorzugehen.

Repressalien können zahlreiche Formen annehmen und schaffen eine feindliche, bedrohende oder unbehagliche Umgebung, die die Lage von Hinweisgebern negativ beeinträchtigt. Einige durch die Meldung eines Problems ausgelöste beschwerende Maßnahmen sind offenkundiger wie beispielsweise

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- Gehaltsminderung;
- Auferlegung von Disziplinarmaßnahmen;
- Rügen oder sonstige Sanktion einschließlich finanzieller Sanktionen;
- Aufgabenverlagerung, Minderung von beruflichen Verantwortungen;
- belästigende E-Mails;
- negative Leistungsbeurteilung;
- Kündigung von Lieferantenverträgen über Lieferungen oder Leistungen;
- Kündigung von Lizenzen oder Bewilligungen gegenüber

einem Geschäftspartner. Andere Maßnahmen können subtiler sein

wie zum Beispiel

- Ausschluss aus geschäftlichen Besprechungen und gesellschaftlichen Veranstaltungen;
- fehlende Aufforderung zur Äußerung einer beruflichen Meinung;
- Versagung einer Beförderung;
- Versagung einer Teilnahme an einer Schulung;
- Änderung der Arbeitszeit;
- Ausstellung eines schlechten Arbeitszeugnisses;
- Nötigung, Einschüchterung, Ausgrenzung, Diskriminierung, benachteiligende oder ungleiche Behandlung;
- Herbeiführung finanzieller Verluste (einschließlich Auftrags- oder Einnahmeverluste);
- Erfassung auf einer „schwarzen Liste“ auf Basis einer informellen oder formellen sektor- oder branchenspezifischen Vereinbarung mit der Folge, dass der Hinweisgeber sektor- oder branchenweit keine Beschäftigung mehr findet.

# I V E C O • G R O U P

Bedenken Sie jedoch, dass es sich nicht bei allen mit Nachteilen verbundenen Maßnahmen zwingend um Repressalien handeln muss. Der Inhalt dieser Richtlinie darf nicht dahingehend ausgelegt werden, dass die Iveco Group daran gehindert wird, Geschäftsentscheidungen basierend auf rechtmäßigen Gründen zu treffen. Beispielsweise gelten eine negative Leistungsbeurteilung eines Beschäftigten infolge dessen mangelhafter Leistung oder die Beendigung einer Partnerschaft mit einem Geschäftspartner infolge eines wesentlichen Vertragsbruchs nicht als Repressalien, auch wenn diese Sachverhalte in gutem Glauben gemeldet werden.

## **Richtlinie**

Die Iveco Group verbietet jede Art von Repressalien und duldet diese nicht.

Das Unternehmen verbietet zudem Repressalien gegenüber Hinweisgebern, auch wenn nach der Untersuchung festgestellt wird, dass deren Meldungen unbegründet sind.

## **Meldung von Repressalien**

Hinweisgeber, die der Meinung sind, dass sie Repressalien erlitten haben oder die Fragen in Bezug auf diese Richtlinie haben, müssen die Angelegenheit unverzüglich unter Nutzung eines der verfügbaren Meldekanäle einschließlich der Compliance-Hotline ([ivecogroupcompliancehelpline.com](http://ivecogroupcompliancehelpline.com)) melden.

Hinweisgeber, die Repressalien melden, können gebeten werden, bei der Untersuchung eines derartigen Vorwurfs mitzuwirken.

Alle Führungskräfte/leitenden Angestellten oder Mitglieder von betrieblichen Kontrollorganen einschließlich Internal Audit, Human Resources sowie Legal & Compliance, die eine Meldung über potenzielle Repressalien (oder sonstige Verstöße) erhalten, müssen die Inhalte der eingegangenen Meldung umgehend mittels des Manager-Report-Formulars oder der Compliance-Hotline (die beide im Intranet des Unternehmens verfügbar sind) weiterleiten.

Das Unternehmen nimmt alle eingegangenen Meldungen ernst, einschließlich solcher, die potenzielle Verstöße gegen diese Richtlinie betreffen. Alle Meldungen werden professionell und sorgfältig geprüft und möglichst vertraulich behandelt.

## **Verantwortungen**

Alle Führungskräfte/leitenden Angestellten sind verantwortlich dafür,

- eine „Politik der offenen Tür“ aufrechtzuerhalten;
- ihr Team zu unterrichten und zur Meldung potenzieller Compliance-Verstöße zu ermutigen, indem sie mit gutem Beispiel vorangehen und eine Unternehmenskultur, die Meldungen von Hinweisgebern in Bezug auf potenzielle Verstöße gegen das Gesetz Wert beimisst und diese lenkt, sowie eine Verpflichtung zur Vermeidung von Repressalien zu vermitteln;

# I V E C O • G R O U P

- sämtliche Repressalien gegen einen Hinweisgeber, der einen potenziellen Verstoß gemeldet hat, unverzüglich zu melden.

Alle Beschäftigten sind verantwortlich dafür,

- sämtliche potenziellen Verstöße gegen das Gesetz, den Verhaltenskodex oder die Richtlinien des Unternehmens mittels der vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Meldekanäle umgehend zu melden;
- Repressalien, von denen sie Kenntnis erlangen, egal, ob diese gegen sie selbst oder einen anderen Hinweisgeber gerichtet sind, umgehend zu melden.

Alle Beschäftigten, die sich eines Verstoßes gegen diese Richtlinie schuldig machen, unterliegen Disziplinarmaßnahmen im Rahmen der gesetzlich zulässigen Grenzen einschließlich Kündigung.

## **Zusätzliche Informationen:**

Diese Richtlinie ergänzt die in unserem Verhaltenskodex und in unserer Compliance-Hotline-Richtlinie enthaltenen Informationen.