

Società Iveco Group	POLITICA ANTIRITORSIONE		
Funzione Legal & compliance	Versione 2.0	Data di entrata in vigore Maggio 2023	Pagine 4

Ambito di applicazione

La presente Politica si applica a Iveco Group N.V. e alle sue controllate (collettivamente, "Iveco Group" o la "Società") e ai direttori, funzionari e dipendenti di tali entità, nonché a coloro che agiscono per conto di tali entità (collettivamente, "Soggetti coperti").

Finalità

Le ritorsioni danneggiano gravemente la cultura etica di Iveco Group e sono contrarie ai valori fondamentali della Società.

La presente Politica conferma l'impegno della Società a proteggere gli informatori, sostenendoli nella segnalazione di potenziali reati o irregolarità in modo sicuro. L'obiettivo è quello di garantire un ambiente sicuro per le segnalazioni, che incoraggi e consenta agli informatori di parlare e di sollevare problemi e preoccupazioni senza il timore di subire ritorsioni.

Definizioni

Ai fini della presente Politica:

Che cosa si intende per whistleblower?

Un whistleblower è una persona fisica che informa e condivide le proprie conoscenze su qualsiasi illecito che ritiene stia accadendo all'interno della Società.

Un whistleblower può essere uno stakeholder della Società, come un dipendente, un ex dipendente, un fornitore, un consulente, un cliente, un candidato all'assunzione e così via.

Cosa si intende per buona fede?

Significa che le persone fisiche che effettuano la segnalazione devono avere ragionevoli motivi per ritenere, alla luce delle circostanze e delle informazioni a loro disposizione al momento della segnalazione, che quanto da loro segnalato sia vero (anche se la segnalazione risulta imprecisa o non vera).

Cosa si intende per ritorsione?

Per ritorsione si intende un'azione negativa o una minaccia nei confronti di un whistleblower che in buona fede compie o sta per compiere una delle seguenti azioni: presentare un reclamo; segnalare un problema, fornire informazioni; assistere in altro modo in un'indagine o in un procedimento relativo a qualsiasi condotta che ritenga in buona fede essere in violazione del Codice di Condotta o delle politiche di Iveco Group, o di leggi, norme o regolamenti applicabili.

Le ritorsioni possono assumere molte forme e creare un ambiente ostile, minaccioso o scomodo che influisce negativamente sulle condizioni degli informatori. Alcune azioni negative conseguenti alla segnalazione di un problema sono più evidenti, come ad esempio:

- cessazione del rapporto di lavoro
- riduzione della retribuzione
- imposizione di un provvedimento disciplinare
- rimprovero o altra sanzione, compresa una sanzione pecuniaria
- trasferimento, riduzione delle responsabilità lavorative
- e-mail moleste
- valutazione negativa delle prestazioni
- annullamento di un contratto di fornitura di beni o servizi
- cancellazione di una licenza o di un permesso a un partner commerciale,

mentre altri possono essere meno evidenti, come ad esempio:

- esclusione dalle riunioni di lavoro e dagli eventi sociali
- cessazione di richiesta di un parere professionale
- rifiuto della promozione
- rifiuto di formazione
- modifica dell'orario di lavoro
- referenze lavorative negative
- coercizione, intimidazione, ostracismo, discriminazione, trattamento svantaggioso o ingiusto
- perdita finanziaria, compresa la perdita di attività e di reddito
- inserimento in una lista di proscrizione basata su un accordo informale o formale a livello di settore o di industria, che possa comportare per tale persona fisica l'impossibilità di trovare lavoro in futuro nel settore o nell'industria in questione

I V E C O • G R O U P

Ma non tutte le azioni avverse sono necessariamente ritorsioni. Nulla di quanto contenuto nella presente Politica deve essere interpretato come un impedimento all'assunzione di decisioni aziendali da parte di Iveco Group sulla base di motivazioni legittime. Ad esempio, non è ritorsione un feedback negativo sul rendimento assegnato a un dipendente a seguito del suo scarso rendimento o la cessazione di una collaborazione con un partner commerciale a seguito di una violazione contrattuale rilevante, anche nel caso in cui il dipendente abbia segnalato la questione in buona fede.

Politica

Iveco Group vieta e non tollera alcuna forma di ritorsione.

La Società vieta inoltre le ritorsioni nei confronti degli informatori, anche nel caso in cui le loro preoccupazioni risultino alla fine non fondate dopo le indagini.

Meccanismo di segnalazione delle ritorsioni

I whistleblower che ritengono di aver subito ritorsioni o che hanno domande in merito alla presente Politica devono segnalarlo immediatamente utilizzando uno dei canali di segnalazione disponibili, compresa la Compliance Helpline (ivecogroupcompliancehelpline.com).

A qualsiasi whistleblower che segnali una ritorsione può essere chiesto di collaborare alle indagini correlate a detta segnalazione.

Tutti i Dirigenti/Supervisor o i membri delle funzioni di controllo aziendale, tra cui gli uffici Internal Audit, Human Resources e Legal & Compliance, che ricevono una segnalazione relativa ad atti di potenziale ritorsione (o a qualsiasi altro tipo di violazione) devono riferire tempestivamente i dettagli del reclamo ricevuto attraverso l'utilizzo del Modulo di segnalazione al dirigente o della Compliance Helpline (entrambi disponibili sull'intranet aziendale).

La Società prende sul serio tutte le segnalazioni ricevute, comprese quelle relative a potenziali violazioni di questa Politica. Tutte le segnalazioni saranno esaminate in modo approfondito e professionale e trattate in modo riservato per quanto possibile.

Responsabilità

Tutti i Dirigenti/Supervisor hanno la responsabilità di:

- Mantenere una "politica della porta aperta"
- Educare il proprio personale e incoraggiare la segnalazione di potenziali violazioni alla compliance dando il buon esempio e dimostrando una cultura che valorizza e affronta le preoccupazioni dei whistleblower in merito a potenziali violazioni della legge e l'impegno a prevenire le ritorsioni.

I V E C O • G R O U P

- Segnalare tempestivamente qualsiasi atto di ritorsione nei confronti di un whistleblower per aver segnalato una potenziale violazione alla compliance.

Tutti i dipendenti hanno la responsabilità di:

- Segnalare tempestivamente qualsiasi potenziale violazione della legge, del Codice di condotta o delle politiche aziendali attraverso i canali di segnalazione messi a disposizione dalla Società.
- Segnalare tempestivamente gli atti di ritorsione di cui si è venuti a conoscenza nei propri confronti o nei confronti di altri whistleblower.

I dipendenti che violano la presente Politica sono soggetti ad azioni disciplinari, fino al licenziamento, nella misura consentita dalle leggi locali.

Informazioni aggiuntive:

Questa Politica integra le informazioni contenute nel nostro Codice di condotta e nella nostra Politica della Compliance Helpline.