

# Speak Up- und Ermittlungsrichtlinie

## Versionskontrolle

Versions-Nr.	2.0	Richtlinien-ID	L2-EC-SU-2024-01-V2
Gültig ab	01/24	Zuletzt aktualisiert	09/2022
Verantwortliche r für die Richtlinie	VP für Unternehmensfinanzen und Risiko	Datum	01.01.2024
Genehmigt von	CFO der Gruppe	Nächste Überprüfung	01/2025

## 1. Einführung und Zweck

Bei Adevinta wollen wir ein Umfeld fördern, in dem sich jeder frei und respektvoll äußern kann. Wenn Sie ein echtes Bedenken bezüglich vermuteten Fehlverhaltens haben<sup>1</sup>, möchten wir, dass Sie Ihre Stimme erheben und sich zu Wort melden. Wir verfügen zu diesem Zweck über verschiedene Meldekanäle, die Vertraulichkeit garantieren, einschließlich einer von einer unabhängigen Drittpartei verwalteten Meldeplattform, die anonyme Meldungen ermöglicht.

Dieses Verfahren ist Teil unseres allgemeinen Ethik- und Compliance-Rahmenwerks und bietet Anleitungen, wie Sie Bedenken, die Sie bezüglich vermuteten Fehlverhaltens haben, vertraulich und ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen äußern können, einschließlich Informationen, wie Fehlverhalten untersucht wird.

## 2. Geltungsbereich

Dieses Verfahren gilt für:

- Alle Adevintaner<sup>2</sup>, ob dauerhaft, temporär, in Teilzeit oder in Vollzeit beschäftigt.
- Drittparteien: Personen, die eine Geschäftsbeziehung mit Adevinta unterhalten, unterhalten haben, gegenwärtig unterhalten oder unterhalten werden: befristete Mitarbeiter, Auftragnehmer, Subunternehmer, Lieferanten, Kunden, Berater, Geschäftspartner, Zeitarbeitskräfte, freiberufliche Mitarbeiter usw., einschließlich ehemaliger Mitarbeiter und Stellenbewerber.

Es kann Fälle geben, in denen diese Richtlinie von den lokalen Gesetzen eines bestimmten Landes abweicht. Wenn lokale Gesetze strengere als die in dieser Richtlinie dargelegten Standards vorschreiben, hat das lokale Gesetz Vorrang.

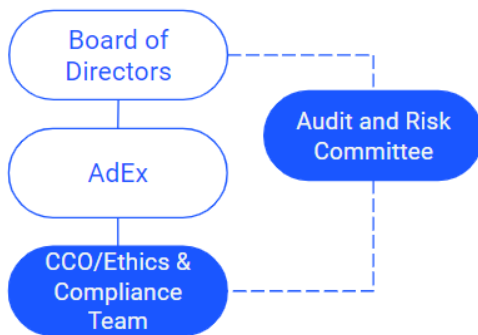
## 3. Rollen und Verantwortlichkeiten

Damit unser Speak Up- und Ermittlungsverfahren seine beabsichtigte Wirkung entfalten kann, muss jeder Einzelne Verantwortung übernehmen. Daher ist es wichtig, Ihre Rolle zu verstehen.

---

<sup>1</sup> Der Begriff „Fehlverhalten“ bezeichnet jegliche Art von unethischen Praktiken, illegalen Aktivitäten oder Verletzungen geltender Gesetze und Vorschriften, einschließlich solcher, die im Kodex für ethisches Verhalten von Adevinta und seinen verbundenen Richtlinien und Verfahren dargelegt sind.

<sup>2</sup> Adevintaner: Personen, die bei Adevinta ASA und ihren kontrollierten Tochtergesellschaften, an denen Adevinta ASA eine Beteiligung von mehr als 50 % kontrolliert oder hält, angestellt sind.



Der **Vorstand (Board of Directors, BoD)** trägt die Hauptverantwortung für die Überwachung des Ethik- und Compliance-Programms von Adevinta und delegiert die Verantwortung für die Überwachung und Beaufsichtigung der Umsetzung des E&C-Programms an den Prüfungs- und Risikoausschuss (Audit and Risk Committee, „ARC“).

### Adevinta-Managementteam (AdEx)

Der CEO der Gruppe wird vom Vorstand ernannt und ist zusammen mit dem Adevinta-Managementteam (Adevinta Executive Team, AdEx) dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass ein effektives Ethik- und Compliance-Programm vorhanden ist und dass Mechanismen und Ressourcen vorhanden sind, um Compliance- und ethische Risiken oder Probleme zu identifizieren, zu überwachen und zu verwalten. Das umfasst:

- Schaffung einer Kultur, in der die Diskussion ethischer und Compliance-Themen Teil unserer täglichen Aktivitäten ist;
- Förderung und Bereitstellung eines sicheren Umfelds, in dem Mitarbeiter und Drittparteien sich sicher fühlen, Bedenken ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen äußern zu können; und
- Sicherstellung, dass Mechanismen und Ressourcen vorhanden sind, um Bedenken in Übereinstimmung mit diesem Verfahren zu melden und zu untersuchen.

### Leitender Compliance-Beauftragter / Ethik- und Compliance-Team der Gruppe

Der leitende Compliance-Beauftragter | Das Ethik- und Compliance-Team der Gruppe ist verantwortlich für:

- Entwicklung und Pflege dieses Verfahrens;
- Verwaltung der Beziehung zu externen Parteien, die Ermittlungen durchführen;
- Überwachung von Speak Up- und Ermittlungsprozessen, um die Einhaltung dieses Verfahrens sicherzustellen;
- Sicherstellung, dass Maßnahmen ergriffen werden und Überwachung der Umsetzung dieser Maßnahmen, um ein erneutes Auftreten zu verhindern;
- Bereitstellung regelmäßiger Schulungen zu diesem Verfahren sowie zum Kodex für ethisches Verhalten; und
- Berichterstattung an AdEx, ARC und BoD über vorgebrachte Bedenken und Ermittlungen sowie den allgemeinen Status des E&C-Programms.

- Beaufsichtigung der Verhängung von Korrektur- und/oder Disziplinarmaßnahmen für festgestelltes Fehlverhalten, unethische Praktiken oder Verletzungen geltender Gesetze und Vorschriften, einschließlich Verhalten, Praktiken oder Verletzungen, die im Kodex für ethisches Verhalten von Adevinta und seinen verbundenen Richtlinien und Verfahren dargelegt sind.

## Führungsteam von Adevinta

Das Führungsteam von Adevinta, einschließlich der operativen Führung sowohl auf zentraler als auch auf Marktebene, ist im Namen des AdEx-Teams verantwortlich für:

- Sicherstellung, dass alle relevanten Mitarbeiter in ihren Verantwortungsbereichen sich ihrer Verpflichtungen nach diesem Verfahren bewusst sind;
- Bereitstellung eines sicheren Umfelds, in dem Mitarbeiter das Gefühl haben, Dinge, die ihnen Sorge machen, ansprechen zu können und Bedenken in Bezug auf Ethik oder Compliance vorbringen zu können; und
- Sicherstellung einer Null-Toleranz-Politik zu Vergeltungsmaßnahmen oder Einschüchterung gegen Personen, die Bedenken äußern, eine Meldung vornehmen oder bei einer Ermittlung kooperieren.

## Alle Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, den Kodex für ethisches Verhalten von Adevinta und die damit verbundenen Richtlinien einzuhalten, und sie sind dafür verantwortlich, Bedenken gutgläubig und auf Grundlage eines begründeten Verdachts zu melden und Bedenken über die entsprechenden Kanäle im Einklang mit diesem Verfahren zu äußern.

## 4. Speak Up

### A. Warum es wichtig ist, sich zu Wort zu melden

Bei Adevinta streben wir danach, Vertrauen und Zuversicht bei unseren Mitarbeitern, Kunden, Nutzern, Lieferanten und anderen Stakeholdern aufzubauen, indem wir die höchsten Standards ethischen Geschäftsgebarens einhalten und bei allem, was wir tun, mit Integrität handeln. Unser

Bei Adevinta **erheben wir unsere Stimme**. Es ist niemals die richtige Lösung, Handeln zu ignorieren, das nicht mit unseren wichtigsten Verhaltensweisen, unseren Arbeitsweisen oder unseren Richtlinien übereinstimmt.

Ruf ist uns wichtig und für unseren Erfolg und unsere Fähigkeit, heute und in Zukunft Geschäfte zu tätigen, unerlässlich.

Wir dienen unseren Kollegen, Kunden und Nutzern am besten, wenn wir offen kommunizieren, frei sprechen und relevante Informationen weitergeben. Wenn Sie Verhalten beobachten oder

vermuten, das Sie besorgt oder gegen unseren Kodex für ethisches Verhalten und/oder unsere Richtlinien und/oder Verfahren zu verstoßen scheint, ermutigen wir Sie, sich zu Wort zu melden.

**Melden Sie sich gutgläubig zu Wort**, basierend auf einem begründeten Verdacht, auch wenn Sie nicht über ausreichende Nachweise verfügen. Die Meldung böswilliger Anschuldigungen gegenüber anderen Mitarbeitern oder Drittparteien kann jedoch zu Disziplinarmaßnahmen führen.

*Welche Art von Bedenken können vorgebracht werden?*

Über dieses Speak Up-Verfahren können Bedenken über vermutetes Fehlverhalten geäußert werden, d. h. über Verstöße gegen unseren Kodex für ethisches Verhalten und/oder Unternehmensrichtlinien oder -verfahren und/oder Versuche, einen Verstoß zu verschleiern.

Beispiele für Bedenken, die über die verfügbaren Meldekanäle vorgebracht werden können, sind (unter anderem):

- Betrug (einschließlich Steuerbetrug)
- Verstöße gegen Menschen- und/oder Arbeitsrechte
- Mobbing oder Belästigung
- Verstöße gegen Wettbewerbsgesetze
- Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Unzureichende finanzielle oder nicht-finanzielle Führung von Aufzeichnungen
- Jegliche Form von Bestechung
- Interessenkonflikte
- Einflussnahme
- Unangemessene Nutzung der Ressourcen/Vermögenswerte des Unternehmens
- Insiderhandel
- Sozialer Betrug
- Missbrauch von Daten, wie z. B. böswillige Verwendung oder absichtliche Veruntreuung (d. h. Diebstahl)
- Straftaten oder illegale Handlungen
- Offenlegung vertraulicher Informationen
- Umweltkriminalität
- Probleme bei der Arbeit, die gegen Gesundheits- und Sicherheitsgesetze verstoßen
- Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die sich gutgläubig zu Wort gemeldet haben
- Diskriminierung
- Missbrauch von Macht und Einfluss
- Sexuelle Einschüchterung
- Verstöße gegen unsere Richtlinie zu Vielfalt, Gerechtigkeit und Integration

Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, und Meldekanäle können auch verwendet werden, um tatsächliche oder (angedrohte) Verstöße gegen das Unionsrecht oder nationale Recht sowie Bedrohungen des öffentlichen Interesses zu melden, einschließlich der öffentlichen Gesundheit, der Sicherheit von Menschen, Umweltschäden oder der ordnungsgemäßen Arbeitsweise von Adevinta. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie ein Bedenken melden sollten, können Ihnen die in Abschnitt B. *Wie und wann Sie sich zu Wort melden sollten* beschriebenen Kanäle bei Ihrer Entscheidung helfen.

Es gibt einige allgemeine Beschwerden, persönliche Angelegenheiten oder Aspekte Ihrer Arbeit, die **nicht in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen**. Dazu gehören mindestens die folgenden Fälle/Situationen:

- Beschwerden in Bezug auf Ihre Beschäftigung bei Adevinta, persönliche Konflikte zwischen Mitarbeitern, die Art und Weise, wie Sie behandelt wurden oder Aspekte Ihrer Arbeit, wie z. B. die Zuweisung von Arbeit, Ihr Arbeitsumfeld oder Ihre Arbeitsbedingungen, Probleme im Zusammenhang mit Arbeitsverträgen, leistungsbezogene Probleme oder die Art und Weise, wie Sie gemanagt werden – bitte lesen Sie unsere [globale Richtlinie zur Lösung von Problemen](#).
- Geäußerte Probleme, die Gegenstand von Tarifverhandlungen oder der Konsultation mit einer Gewerkschaft, einem Berufsverband oder einem Betriebsrat für Mitarbeiter sind – bitte wenden Sie sich über einen Workday-Hilfefall an Ihren Personalberater.
- Beschwerden, die von Kunden/Benutzern in Bezug auf unsere Produkte vorgebracht werden
- IT-Beschwerden
- Lernen und Entwicklung

## B. Wie und wann Sie sich zu Wort melden sollten

Wir empfehlen Ihnen, sich so schnell wie möglich zu Wort zu melden, am besten bevor Situationen eskalieren oder Schaden angerichtet wird. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie Sie Bedenken über unsere Meldekanäle äußern können, und Sie können jeden dieser Kanäle nutzen.

Unabhängig davon, welchen Meldekanal Sie verwenden:

- können Sie sich darauf verlassen, dass Ihre Meldung ernst genommen wird; und
- wird Ihre Identität (und alle in der Meldung genannten Drittparteien) vertraulich behandelt.

### 1) Interne Kanäle (bei Adevinta):

#### • Ihr Vorgesetzter

Wir empfehlen Ihnen, zunächst mit Ihrem Vorgesetzten zu sprechen (es sei denn, die Bedenken betreffen Ihren Vorgesetzten) und das Problem nicht für sich selbst zu behalten oder zu ignorieren. Wenn Sie nach der Besprechung des Problems mit Ihrem Vorgesetzten glauben, dass Ihr Bedenken begründet ist, erstellen Sie einen Fall in Workday<sup>3</sup>, um sicherzustellen, dass es einen gründlichen und standardmäßigen Einschätzungsprozess durchläuft (siehe Abschnitt 5. *Ermittlungsverfahren: Was Sie erwarten können, wenn Sie sich zu Wort melden*).

#### • Der Vorgesetzte Ihres Vorgesetzten

Wenn Sie nicht mit Ihrem Vorgesetzten sprechen möchten, können Sie sich an den Vorgesetzten Ihres Vorgesetzten wenden. Wenn Sie nach der Besprechung des Problems mit dem Vorgesetzten Ihres Vorgesetzten glauben, dass Ihr Bedenken begründet ist, erstellen Sie bitte einen Fall in

<sup>3</sup> Siehe Anhang 1, in dem beschrieben wird, wie ein Fall in Workday protokolliert wird

Workday<sup>3</sup>, um sicherzustellen, dass es einen gründlichen und standardmäßigen Einschätzungsprozess durchläuft (siehe Abschnitt 5. *Ermittlungsverfahren: Was Sie erwarten können, wenn Sie sich zu Wort melden*).

- **Compass-Team (Workday-Hilfe) oder Ihr lokaler HR-Ansprechpartner (Personalberater)**

Wenn Sie das Gefühl haben, dass Ihr Vorgesetzter (oder der Vorgesetzte Ihres Vorgesetzten) nicht die richtige Person ist, um Ihnen weiterzuhelfen, können Sie sich an unser HR-Team wenden, entweder an das Compass-Team oder Ihren HR-Ansprechpartner (Personalberater), indem Sie einen Fall in Workday erstellen.<sup>3</sup>

- **Ethik- und Compliance-Team der Gruppe**

Sie können mutmaßliches Fehlverhalten auch dem Ethik- und Compliance-Team der Gruppe unter [groupethicscompliance@adevinta.com](mailto:groupethicscompliance@adevinta.com) melden. Bei rechtlichen Compliance-Angelegenheiten, wie z. B. Corporate Governance oder Kartell- und Wettbewerbsrecht, können Sie sich auch an Ihren örtlichen Rechtsberater wenden. Dieser kann Ihnen Ratschläge zur besten Vorgehensweise geben und Ihnen helfen, den Fall in Workday zu erstellen<sup>3</sup>.

Alle über einen anderen Kanal geäußerten Bedenken müssen unverzüglich an einen der oben genannten Kanäle weitergeleitet werden, um sicherzustellen, dass sie gemäß dem in dieser Richtlinie beschriebenen Speak Up-Prozess bearbeitet werden.

## 2) Von einer unabhängigen Partei verwalteter Speak Up-Kanal: online, telefonisch oder persönlich

Wenn Sie sich unsicher oder unwohl fühlen, Ihre Bedenken intern mit jemandem zu teilen, Sie wirklich glauben, dass die Angelegenheit nicht über die verfügbaren Kanäle gehandhabt werden kann, oder Sie Ihre Bedenken einfach anonym melden möchten, können Sie unseren [Speak Up](#)-Kanal nutzen, der **von einer unabhängigen Partei (extern von Adevinta) verwaltet** wird. Meldungen können online oder telefonisch in Ihrer Muttersprache erfolgen.

- Um Bedenken **online** über unseren externen Speak Up-Kanal zu melden, besuchen Sie bitte die [Wave](#)-Website, um alle Einzelheiten und Anweisungen zu erhalten.
- Um Bedenken über unseren externen Speak Up-Kanal **telefonisch** zu melden, rufen Sie bitte die Speak Up-Hotline in Ihrem Land an (kostenlos). Diese Hotline wird von einer Drittpartei betrieben. Auf der [Wave](#)-Website finden Sie die richtige Telefonnummer und weitere Anweisungen.
- Um Bedenken **persönlich** zu melden, können Sie unser Netzwerk externer Vertrauenspersonen nutzen: Bitte besuchen Sie die [Wave](#)-Website von Adevinta, die entsprechende Kontaktangaben für die Meldung enthält. Innerhalb von sieben Tage nach Ihrem ersten Kontakt kann ein persönliches Meeting organisiert werden.

**Drittparteien** sollten ebenfalls diese Meldekanäle nutzen, da sie keinen Zugriff auf die internen Meldekanäle (von Adevinta) haben. Vollständige Einzelheiten finden Sie auf unserer externen [Website](#).

Wenn Sie eine Meldung mündlich vornehmen, dokumentieren wir diese je nach Ihrer Einwilligung als vollständiges Protokoll des Gesprächs. Wir bestätigen dieses Gesprächsprotokoll dann mit Ihnen. Sie können Änderungen daran vornehmen, damit das Problem, das Sie melden möchten, korrekt dargelegt wird. Wenn Sie sich jetzt entscheiden, Ihre Einwilligung zu einem Gesprächsprotokoll zu erteilen, werden wir das Gespräch zusammenfassen und mit Ihnen bestätigen.

### C. Informationen, die bereitgestellt werden müssen

Wenn Sie Bedenken äußern, ist es hilfreich, die folgenden Informationen zur Unterstützung der Ermittlung bereitzustellen:

- relevante Hintergrundinformationen oder Geschichte
- der Grund für das Bedenken
- möglichst genaue Beschreibung des gemeldeten Bedenkens
- den Namen/die Namen der beteiligten Personen, Daten des Auftretens des gemeldeten Bedenkens, Orte und andere relevante Informationen
- Dokumente, die Ihre Meldung unterstützen können.

Wir erwarten nicht, dass Sie alle Antworten haben. Es ist unsere Aufgabe, die Angelegenheit zu untersuchen, um zu entscheiden, ob ein Anlass zur Sorge besteht. Es ist kein Problem, wenn sich Ihre ehrlichen Bedenken später als falsch oder fehlgeleitet herausstellen; es werden keine Disziplinarmaßnahmen oder andere Schritte gegen Sie ergriffen.

### D. Meldung von Bedenken an externe Parteien

Zuständige nationale und EU-Behörden haben externe unabhängige und autonome Meldekanäle eingerichtet (siehe [Anhang 2](#) dieser Richtlinie), damit Mitarbeiter Bedenken melden können. Es steht Ihnen immer frei, den Kanal auszuwählen, über den Sie ein Problem melden, sei es über offizielle externe Kanäle oder unsere internen Kanäle. Wir empfehlen Ihnen jedoch dringend, Bedenken intern über einen der verfügbaren Kanäle zu äußern, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen. Alle unsere internen Kanäle sind eine sichere Möglichkeit, Bedenken zu äußern und sich intern zu Wort zu melden.

#### **Nutzung sozialer Medien**

Die Nutzung sozialer Medien zur Meldung von Bedenken kann Ermittlungen zu Fehlverhalten am Arbeitsplatz beeinträchtigen und gefährden und schwerwiegende Auswirkungen auf unser Unternehmen, die beteiligten Personen und möglicherweise auch auf Sie selbst haben. Lesen Sie die Verhaltensregeln in den [Leitlinien zu sozialen Medien](#) sowie unseren Kodex für ethisches Verhalten für Anleitungen zur Nutzung sozialer Medien.



## E. Schutz der an Ermittlungen beteiligten Personen

### *Vertraulichkeit*

Wir wissen, dass in derartigen Situationen Diskretion und Anonymität wichtig sein kann. Das bedeutet, dass Informationen über Ihre Bedenken nur an eine begrenzte Anzahl von Personen weitergegeben werden, die diese Informationen unbedingt kennen müssen. Wir stellen sicher, dass Ihre Meldung und Identität, soweit rechtlich möglich, vertraulich behandelt werden, und informieren Sie vor der Offenlegung, wenn wir diese Vertraulichkeit nicht wahren können (es sei denn, die Offenlegung könnte eine laufende gerichtliche Untersuchung behindern). Siehe untenstehenden Abschnitt zum Datenschutz zur Offenlegung von Informationen.

Vertraulichkeitsverletzungen werden mit Disziplinarmaßnahmen geahndet.

Personen, die im Besitz von Informationen sind, die sich auf eine Meldung beziehen, sind zur strikten Vertraulichkeit verpflichtet.

### *Anonymität*

Wenn Sie anonym bleiben möchten, können Sie Ihre Bedenken über unseren externen Speak Up-Kanal äußern. Bitte denken Sie jedoch daran, dass die Geheimhaltung Ihrer Identität die Ermittlungen erschweren und in einigen Fällen sogar unmöglich machen kann. Wir empfehlen Ihnen, Ihre Identität offenzulegen, wenn Sie ein echtes Bedenken äußern, in dem Wissen, dass Sie vor Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art geschützt sind.

### *Datenschutz*

Die Wahrung des Datenschutzes ist ein integraler Bestandteil unseres Geschäfts. Wir verpflichten uns, die Rechte von Einzelpersonen bei der Verwendung ihrer Daten zu respektieren. Bei der Verfolgung eines bestimmten Problems werden die Erhebung und Aufbewahrung personenbezogener Daten auf ein Minimum beschränkt und in Übereinstimmung mit der DSGVO oder geltenden Datenschutzgesetzen gehandhabt.

Adevinta schützt jederzeit die Privatsphäre und Identität von Benutzern, die Fehlverhalten melden, und garantiert die Anonymität von Personen, die sich entscheiden, eine Meldung zu machen, ohne ihre Identität preiszugeben.

Wenn Sie mehr über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten und die von Adevinta angenommenen Garantien zum Schutz Ihrer Privatsphäre bei der Nutzung des Speak Up-Tools erfahren möchten, lesen Sie bitte die Adevinta Speak Up-Datenschutzrichtlinie ([Anhang 3](#)).

### *Verbot von Vergeltung*

Wir wollen ein Umfeld fördern, in dem sich jeder frei und respektvoll äußern kann. Wenn Sie ein echtes Bedenken in Bezug auf vermutetes Fehlverhalten haben, möchten wir, dass Sie Ihre Stimme ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen erheben.

Es wird keinerlei Form von Drohung oder Vergeltung toleriert. Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die Bedenken äußern, oder Personen, die an einer Ermittlung beteiligt sind, werden als Verstoß gegen unseren Kodex für ethisches Verhalten behandelt und können zu Disziplinarmaßnahmen führen. Sie werden vor Vergeltungsmaßnahmen während und nach der Vornahme einer internen oder externen Meldung geschützt, wobei der im Abschnitt „*Wie und wann Sie sich zu Wort melden sollten*“ und „*Meldung von Bedenken an externe Parteien*“ beschriebene Prozess befolgt wird. Sie werden jedoch nicht geschützt, wenn Sie böswillig Bedenken äußern, von denen Sie wissen, dass sie falsch sind.

Im Falle einer Offenlegung des vermuteten Fehlverhaltens sind Sie geschützt, solange Sie dies zuvor über die im Abschnitt „*Wie und wann Sie sich zu Wort melden sollten*“ genannten Speak Up-Kanäle oder extern wie im Abschnitt „*Meldung von Bedenken an externe Parteien*“ oben beschrieben gemeldet haben und angemessenen Grund zur Annahme haben, dass die gemeldeten Informationen zum Zeitpunkt der Offenlegung wahr waren.

Wenn Sie Opfer von Vergeltungsmaßnahmen werden oder Vergeltungsmaßnahmen gegen andere Personen bemerken, weil Sie bzw. solche Personen in gutem Glauben Bedenken bezüglich eines vermuteten Fehlverhaltens geäußert haben, melden Sie dies bitte über einen unserer Speak Up-Kanäle. Eine solche Meldung wird wie jede andere Speak Up-Meldung und im Einklang mit diesem Verfahren behandelt.

Vergeltungsmaßnahmen können viele Formen annehmen und sollten als Drohungen oder Versuche des Erzielens eines Nachteils verstanden werden. [Anhang 4](#) enthält einige Beispiele. Achten Sie auf Anzeichen und melden Sie diese sofort.

## 5. Ermittlungsverfahren: Was Sie erwarten können, wenn Sie sich zu Wort melden

Adevinta nimmt jede Meldung eines möglichen Fehlverhaltens ernst. Dieses Ermittlungsverfahren soll transparent vermitteln, wie wir Bedenken untersuchen, die über einen unserer Speak Up-Kanäle eingehen.

### Zeitplan

Wenn Sie Bedenken über einen der Speak Up-Kanäle äußern, erhalten Sie innerhalb von 7 Werktagen eine Empfangsbestätigung.

Wir führen eine erste Überprüfung durch und stellen gegebenenfalls weitere Ermittlungen zu dem Problem an. Es ist zu erwarten, dass die Angelegenheit innerhalb von 3 Monaten geschlossen wird, einschließlich einer Antwort und/oder von Feedback an Sie in Bezug auf die eingereichte Meldung. Wenn ein Fall als komplex angesehen wird oder zusätzliche Ermittlungen erforderlich sind, kann eine Ermittlung mehr Zeit in Anspruch nehmen. In einem solchen Fall überschreitet die zusätzlich benötigte Zeit nicht 3 Monate (insgesamt bis zu 6 Monate).

## Erste Überprüfung

Sobald ein Bedenken eingegangen ist, durchläuft es einen gründlichen Einschätzungsprozess, um zu bestimmen, ob:

- das geäußerte Bedenken ein Problem von Fehlverhalten ist, das im Rahmen dieses Verfahrens weiter geprüft und untersucht werden muss; oder
- das geäußerte Bedenken an die Personalabteilung oder eine andere Abteilung weitergeleitet werden muss, da es nicht in den Geltungsbereich dieses Verfahrens fällt (siehe Abschnitt A. *Warum es wichtig ist, sich zu Wort zu melden*).

In dieser Phase können wir Sie um zusätzliche Informationen bitten.

Alle Informationen über geäußerte Probleme werden in einer dauerhaften und abrufbaren Form sicher aufbewahrt, damit sie gegebenenfalls als Beweismittel verwendet werden können.

Alle über Workday oder die externen Speak Up-Kanäle erhaltenen Fälle werden in einem CMS (Case Management System, das als vollständiges Register aller Speak Up-Fälle bei Adevinta dient) protokolliert:

- Fälle, die über Workday eingehen: Eine ausgewählte Gruppe von Personalberatern führt eine erste Einschätzung des Falls durch und protokolliert ihn im CMS, wenn er als Speak Up-Fall betrachtet wird. Sie werden über das Ergebnis des Einschätzungsprozesses informiert.
- Fälle, die über den von einer unabhängigen Partei verwalteten Speak Up-Kanal eingehen, werden automatisch im CMS protokolliert.

Sobald die Fälle im CMS protokolliert wurden, führt eine unabhängige externe Partei die erste Überprüfung des Falls durch und bittet den Ethik- und Compliance-Ausschuss (der „E&C-Ausschuss“ oder der „Ausschuss“), über die nächsten Schritte zu entscheiden. Der Personalberater, der Ihren Fall erhalten hat, fungiert als Vermittler und hält Sie über den Verlauf des Falls in Workday auf dem Laufenden.

Durch den Einsatz einer vollständig unabhängigen Drittpartei außerhalb von Adevinta, die die erste Überprüfung durchführt und die Zuweisung der Ermittler überwacht, wird Objektivität und keine Voreingenommenheit während des Prozesses sichergestellt.

## Überprüfung und Ermittlung

Der Ethik- und Compliance-Ausschuss setzt sich aus hochrangigen Mitgliedern von Adevinta zusammen und wird von der externen Partei geleitet, die sicherstellt, dass die richtigen Personen aufgrund der Art des Bedenkens oder der Ermittlung involviert sind. Werden in der Meldung ein oder mehrere Mitglieder des Ausschusses erwähnt, wird garantiert, dass diese Person(en) bei Einberufung von dem Ausschuss ausgeschlossen wird/werden.

Der Ethik- und Compliance-Ausschuss ist dafür verantwortlich, alle eingehenden Meldungen, Fälle oder Compliance-bezogenen Bedenken zu überprüfen und die nächsten Schritte oder

Maßnahmen zu vereinbaren. Wenn der Ausschuss der Ansicht ist, dass eine Ermittlung erforderlich ist, wird dem Fall ein geeigneter Ermittler zugewiesen. Die Identität dieser Person hängt von der Art des Falls und der Dienstebene der am Vorfall beteiligten Personen ab. Es könnte sich hierbei um einen speziellen Ermittlungsleiter innerhalb des Ethik- und Compliance-Teams der Gruppe, ein leitendes Mitglied des Personalteams, des Rechtsteams oder um eine externe Partei handeln.

Die Ermittlung selbst konzentriert sich auf eine objektive Analyse des Falls und wird unter Wahrung strenger Vertraulichkeit durchgeführt. Bei Bedarf werden externe Experten wie Rechtsberater, Forensiker usw. beauftragt, um die Ermittlung zu unterstützen. Einzelheiten des Falls, Ihre Identität und die Identität von Personen, die in der Meldung erwähnt werden, werden während und nach der Ermittlung vertraulich behandelt und nur Personen weitergegeben, die diese Informationen kennen müssen. Grundsätzlich sollte nur die unabhängige Drittpartei, der Ethik- und Compliance-Ausschuss sowie der/die für den jeweiligen Fall zuständige(n) Ermittler auf die Meldung im CMS zugreifen, und diese Personen sind verpflichtet, die Vertraulichkeit der Informationen zu wahren. Sie können im Laufe der Untersuchung kontaktiert werden, um Feedback oder weitere Informationen bereitzustellen.

Wenn Sie an einer Ermittlung beteiligt werden, sollten Sie kooperieren und Fragen ehrlich beantworten. Das Lügen, Verzögern, Beeinträchtigen oder Verweigern der Kooperation mit einer Untersuchung kann zu Disziplinarmaßnahmen führen.

Alle beteiligten Parteien, einschließlich der beschuldigten Person(en), haben Anspruch auf Vertraulichkeit. Wenn Sie an einer Ermittlung teilnehmen oder von einer Ermittlung erfahren, müssen Sie die Angelegenheit vertraulich behandeln, andernfalls können Sie die Ermittlungen stören.

## Lösung und Ursachenanalyse

Geäußerte Probleme können zu zwei möglichen Ergebnissen führen:

- Wenn wir feststellen, dass Fehlverhalten stattgefunden hat, werden geeignete Maßnahmen ergriffen. Dies kann Korrektur- und/oder Disziplinarmaßnahmen für die Beteiligten oder die Benachrichtigung der zuständigen Behörden umfassen, wenn dies für notwendig erachtet wird.

Das Ethik- und Compliance-Team der Gruppe ist dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass Maßnahmen ergriffen werden, und deren Umsetzung zu überwachen, um ein zukünftiges Wiederauftreten einer ähnlichen Situation zu verhindern.

- Wenn wir nach der Ermittlung Ihres Bedenkens zu dem Schluss kommen, dass kein Fehlverhalten stattgefunden hat, wird die Akte geschlossen und die Lösung dokumentiert.

Wir werden Ihnen das Ergebnis innerhalb von drei Monaten nach der Meldung des Problems schriftlich bestätigen, es sei denn, Sie wurden über eine Verzögerung der Lösung informiert. Aus

Gründen der Vertraulichkeit und um die Untersuchung nicht zu stören oder zu beeinträchtigen, können wir Ihnen jedoch möglicherweise nicht alle Maßnahmen zur Lösung des Problems mitteilen.

Wenn Sie der Meinung sind, dass Ihr Bedenken oder ein gegen Sie vorgebrachtes Bedenken nicht angemessen gehandhabt wurde oder dass eine Ermittlung nicht korrekt durchgeführt wurde, sollten Sie das Ethik- und Compliance-Team der Gruppe informieren, das sich mit Ihnen in Verbindung setzen wird, um die beste weitere Vorgehensweise zu bestimmen.

## Meldung

Das Ethik- und Compliance-Team ist dafür verantwortlich, regelmäßige Informationen über die Anzahl der erhaltenen Meldungen, den Status der Ermittlungen und das Ergebnis der abgeschlossenen Ermittlungen bereitzustellen (einschließlich des Status der zur Verhinderung eines erneuten Auftretens erstellten Aktionspläne). Dem Adevinta-Managementteam, dem Prüfungs- und Risikoausschuss und dem Vorstand werden mindestens zweimal jährlich entsprechende Berichte vorlegt.

## Sicherung

Die Innenrevision ist dafür verantwortlich, regelmäßige Sicherungsmaßnahmen zur Wirksamkeit der Whistleblowing-Verfahren zu ergreifen, um sicherzustellen, dass geeignete Ermittlungsprotokolle vorhanden sind, und um sicherzustellen, dass den relevanten Governance-Gruppen angemessene Managementberichte vorgelegt werden, zum Beispiel dem Vorstand oder dem ARC.

## 6. Kommunikation und Kenntnis

Das AdEx-Team ist zusammen mit dem Führungsteam dafür verantwortlich, das Bewusstsein für Speak Up und Ermittlungen zu stärken und sicherzustellen, dass angemessene Prozesse vorhanden sind, um die Compliance zu gewährleisten.

Das Ethik- und Compliance-Team des Konzerns ist für die Umsetzung und Kommunikation dieses Verfahrens sowie für Schulungen zu diesem Verfahren verantwortlich, um sicherzustellen, dass Mitarbeiter und Drittparteien bereit sind, vermutetes Fehlverhalten zu melden und den Rechtsschutz zu verstehen, der ihnen gewährt wird.

## 7. Nichteinhaltung

Verstöße gegen diese Richtlinie (z. B. jegliche Form von Vergeltungsmaßnahmen, Vertraulichkeitsverletzungen, Datenschutzverletzungen) werden untersucht und können zu Korrektur- und/oder Disziplinarmaßnahmen führen. Dies kann unter anderem folgende Maßnahmen umfassen (immer vorbehaltlich lokaler Gesetze und Vorschriften):

- mündliche Verwarnung;
- schriftliche Abmahnung;

- Verzögerung einer Beförderung;
- Suspendierung ohne Bezahlung;
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses; und/oder
- Berichterstattung an Behörden.

## Anhang 1: Einen Speak Up-Fall in Workday protokollieren

**1** Go to Workday and find the Hep App.

**2** At the bottom of the page, you will see the option to create a case.

**3** Choose the case type "Employee Relations" and provide details of the case.

## Anhang 2: Externe Meldekanäle

Die Liste der externen unabhängigen und autonomen Meldekanäle für Mitarbeiter zur Meldung von Bedenken umfasst unter anderem Folgende:

Land	Externe Meldekanal	Beschreibung
Belgien	De Belgische Mededingingsautoriteit	Eine Regierungsbehörde, die den wirtschaftlichen Wettbewerb schützt, indem relevante Gesetze, sog. Wettbewerbsgesetze, durchgesetzt werden
	De Gegevensbeschermingsautoriteit	Eine unabhängige Stelle, die sicherstellt, dass die Grundprinzipien des Schutzes personenbezogener Daten ordnungsgemäß eingehalten werden
	De Autoriteit voor Financiële diensten en Markten	Ein Institut, das den belgischen Finanzsektor beaufsichtigt. Das Institut ist der Rechtsnachfolger der ehemaligen Banking, Finance and Insurance Commission (CBFA).
	De Sociale Inlichtingen en Opsporingsdienst	Eine strategische Organisation, die auf Grundlage von Wissen und Erkenntnissen der relevanten Abteilungen und mithilfe wissenschaftlicher Unterstützung eine Vision zur Bekämpfung von sozialem Betrug entwickelt und in konkrete Strategien umsetzt.
Niederlande	Huis voor Klokkenluiders	Eine Organisation in den Niederlanden, die 2016 gegründet wurde, um Personen, die von Misshandlungen im Zusammenhang mit ihrer Arbeit melden, sogenannte Whistleblower, Rat und Unterstützung zu bieten. Sie wurde auf der Grundlage des House for Whistleblowers Act gegründet.
	De Autoriteit Consument en Markt (AP)	Eine unabhängige holländische Regulierungsbehörde, die mit der Überwachung des Wettbewerbs-, Telekommunikations- und Verbraucherrechts betraut ist.
	De Nederlandsche Bank N.V. (DNB)	Die niederländische Aufsichtsbehörde für das Geschäftsgebaren der Finanzmärkte (in enger Zusammenarbeit mit der AFM)
	Autoriteit Financiële Markten (AFM)	Die niederländische Regulierungsbehörde für das Geschäftsgebaren der Finanzmärkte existiert seit dem 1. März 2002. Die AFM ist Rechtsnachfolger des Stichting Toezicht Effectenverkeer.
Frankreich	CNIL	Meldungen müssen einen Verstoß gegen die Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten



Land	Externe Meldekanal	Beschreibung
		(„RGPD“, „Loi Informatique et Libertés“ usw.) einschließlich Cybersicherheit betreffen.
	Justizbehörde	Zum Beispiel: an die Staatsanwaltschaft für Straftaten oder Vergehen
	Französische Korruptionsbekämpfungsbehörde	Bei Integritätsverletzungen
	Tracfin	Bei verdächtigem Finanzverhalten
	Verteidiger der Rechte (Le Défenseur des droits)	Institution, die dafür verantwortlich ist, Whistleblower an die zuständigen Behörden zu verweisen, um sicherzustellen, dass die gemeldeten Fakten behoben werden.
	Eine umfassende Liste der Behörden finden Sie unter diesem <a href="#">Link</a> .	
Italien	Korruptionsbekämpfungsbehörde (Anti Corruption Authority, ANAC)	Eine italienische unabhängige Verwaltungsbehörde, die mit der Bekämpfung der Korruption im Land beauftragt ist.
Deutschland	Externer Kanal bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)	Ein externer Kanal bei der deutschen Finanzmarktaufsicht
	Externer Kanal beim Bundeskartellamt	Ein externer Kanal bei der deutschen unabhängigen öffentlichen Regulierungsbehörde, die mit der Überwachung des Wettbewerbs-, Telekommunikations- und Verbraucherrechts beauftragt ist.
	Externer Kanal beim Bundesamt für Justiz	Ein externer Kanal des Bundesministeriums, der die Prinzipien der Gerechtigkeit schützt
Spanien	Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) – Nationale Wertpapiermarktkommission	Agentur, die für die finanzielle Regulierung der Wertpapiermärkte zuständig ist
	Comisión Nacional de Mercados y Competencia (CNMC) – Nationale Kommission für Märkte und Wettbewerb	Unabhängige Wettbewerbsaufsichtsbehörde, die für die Durchsetzung des Wettbewerbsrechts verantwortlich ist.

Land	Externe Meldekanal	Beschreibung
	Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) – Spanische Datenschutzbehörde	Unabhängige Behörde der spanischen Regierung, die die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten überwacht.
	Banco de España (BdE) – Bank von Spanien	Zentralbank des Landes und zuständige nationale Behörde für die Bankenaufsicht innerhalb des einheitlichen Aufsichtsmechanismus
	Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) – Spanische Steuerverwaltung	Spanische Steuerbehörde
	Intervención General de la Administración del Estado (IGAE) – Büro des Obersten Rechnungshofes der Staatsverwaltung	Interne Aufsichtsbehörde, abhängig vom Finanzministerium, mit der Aufgabe der Überwachung der staatlichen öffentlichen Verwaltung und der Führung der öffentlichen Konten
	Guardia Civil (GC) – Zivilschutz	Die älteste Strafverfolgungsbehörde Spaniens, eine der beiden nationalen Polizeikräfte
	Cuerpo Nacional de Policía (CNP) – Nationale Polizeikörper	Die andere nationale Polizei
	Organización de Consumidores y Usuarios (OCU) – Verbraucher- und Benutzerorganisation	Gemeinnützige Organisation und unabhängige Vereinigung, die sich der Information der Verbraucher und der Verteidigung ihrer Rechte widmet.
	Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude – Nationale Betrugsbekämpfungsbüro	Organ, das mit dem Schutz der finanziellen Interessen Spaniens beauftragt ist.
	Fiscalía Especial contra la Corrupción y la Criminalidad Organizada (Fiscalía Anticorrupción)	Spezielle Staatsanwaltschaft, die vom Justizministerium abhängig ist und sich der Untersuchung von Wirtschafts- und Finanzkriminalität innerhalb des Landes widmet.

## Anhang 3: Speak Up-Datenschutzrichtlinie von Adevinta

### Haftungsausschluss:

- Bitte beachten Sie, dass bei der Meldung über das Speak Up-Tool die Anonymität der meldenden Person gewährleistet ist. Adevinta hat einen unabhängigen Dienstleister beauftragt, diesen anonymen Prozess zu ermöglichen. Die nachstehende Datenschutzrichtlinie gilt für den Prozess, wenn Adevinta eine Beschwerdemeldung erhält, die personenbezogene Daten über eine Person, die Gegenstand solcher Meldung ist, enthält, und gilt für die meldende Person nur, wenn die meldende Person auf die Möglichkeit verzichtet hat, anonym zu bleiben.

### 1. Zweck dieser Datenschutzrichtlinie

Diese Datenschutzrichtlinie erläutert, welche personenbezogenen Daten Adevinta erhebt, warum und wie sie erhoben werden und wie sie während und nach dem „Speak Up“-Prozess verwaltet werden. Gesetzlich sind Adevinta ASA und jedes Unternehmen der Adevinta-Gruppe – wie jeweils zutreffend – letztendlich für die Verwendung Ihrer Daten verantwortlich (der „Verantwortliche“).

Diese Datenschutzrichtlinie gilt für alle internen Meldekanäle von Adevinta, unabhängig davon, ob Sie Bedenken gegenüber Ihrem Vorgesetzten, dem Vorgesetzten Ihres Vorgesetzten, dem Compass-Team (Workday Hilfe) oder Ihrem lokalen HR-Ansprechpartner, dem Ethik- und Compliance-Team der Gruppe äußern oder ob Sie den von einer unabhängigen Partei verwalteten [Speak Up-Meldekanal](#) nutzen.

In diesem Zusammenhang sollten Sie sich darüber im Klaren sein, dass Adevinta unabhängig von dem Kanal, über den Sie Ihre Meldung vornehmen, die Vertraulichkeit Ihrer Identität so weit wie rechtlich möglich wahren wird. Wenn Sie in diesem Zusammenhang eine Meldung vollständig anonym vornehmen möchten, müssen Sie das [Speak Up-Tool](#) verwenden.

Wenn Sie das [Speak Up-Tool](#) verwenden, kontaktieren Sie einen Dienst, der von einer unabhängigen Organisation (People Intouch B.V) für Adevinta bereitgestellt wird, die Ihre Privatsphäre in Bezug auf die Handhabung Ihrer Informationen respektiert, wie in ihrem für Ihre Nutzung des Tools geltenden [Datenschutzhinweis](#) angegeben.

Alle von Ihnen eingereichten Meldungen und die Informationen, die Sie bereitstellen, werden an Teams von Fachexperten innerhalb von Adevinta ASA und/oder das entsprechende Unternehmen der Adevinta Group zur Untersuchung, Bearbeitung und Lösung weitergeleitet. Die von Ihnen übermittelten Informationen werden vertraulich behandelt, und wenn die Weitergabe von Informationen gemäß Gesetz oder für Ermittlungszwecke erforderlich ist, erfolgt solche Weitergabe auf sensible Art und Weise.

Die Wahrung des Datenschutzes ist in dieser Hinsicht ein integraler Bestandteil unseres Geschäfts. Adevinta ist verpflichtet, die Rechte von Einzelpersonen bei der Verwendung ihrer Daten zu respektieren. Bei der Verfolgung eines bestimmten Problems werden die Erhebung und

Aufbewahrung personenbezogener Daten auf ein Minimum beschränkt und in Übereinstimmung mit der DSGVO oder geltenden Datenschutzgesetzen gehandhabt.

## 2. Kontaktdaten des Datenschutzteams und des Datenschutzbeauftragten

Wenn Sie Fragen zu dieser Datenschutzrichtlinie haben, senden Sie uns bitte eine E-Mail an [privacy@adevinta.com](mailto:privacy@adevinta.com).

## 3. Welche Kategorien personenbezogener Daten werden verarbeitet?

In Abhängigkeit von der Art des gemeldeten Vorfalls kann nicht vorhergesagt werden, welche Art von Datenkategorien verarbeitet werden können. Es können folgende Kategorien verarbeitet werden:

### *Daten der Person, die den Vorfall meldet*

- Kontaktdaten (Name, Stellenbezeichnung, Adresse, E-Mail-Adresse, Telefonnummer, Unternehmen, Land), falls der Vorfall nicht anonym gemeldet wird.
- Inhalt des gemeldeten Vorfalls: In Abhängigkeit von der Art der Anschuldigung oder des Bedenkens könnte dies eine Beschreibung des Verhaltens, der Aktivitäten in Bezug auf Adevinta, des Ortes und der Uhrzeit des Vorfalls oder andere Daten umfassen, die für die Anschuldigung oder das Bedenken relevant sind.

### **Zusätzliche spezifische Daten, die verarbeitet werden, wenn Sie Ihre Bedenken über das Speak Up-Tool melden:**

- Sitzungscookie: wenn ein Vorfall über das Webportal gemeldet wird (siehe auch die Datenschutzerklärung für das Webportal, das vom externen Dienstleister (Auftragsverarbeiter) gehostet und verwaltet wird).
- Stimme: nur, wenn das Bedenken [telefonisch](#) gemeldet wird. In diesem Zusammenhang wird Adevinta und der unabhängigen Partei, die den Speak Up-Kanal verwaltet, ein Gesprächsprotokoll zur Verfügung gestellt, da nur der Auftragsverarbeiter People Intouch B.V., der Anbieter des Speak Up-Tools, auf die aufgezeichnete Stimme zugreifen kann.

### *Daten der Person, die Gegenstand der Meldung ist*

- Kontaktdaten (Name, Stellenbezeichnung, Adresse, E-Mail-Adresse, Telefonnummer, Unternehmen, Land).
- Inhalt des gemeldeten Vorfalls: In Abhängigkeit von der Art der Anschuldigung oder des Bedenkens könnte dies eine Beschreibung des Verhaltens, der Aktivitäten in Bezug auf Adevinta, des Ortes und der Uhrzeit des Vorfalls oder andere Daten umfassen, die für die Anschuldigung oder das Bedenken relevant sind.

- Als Reaktion auf den gemeldeten Vorfall ergriffene Maßnahmen.

#### *Daten von (potenziellen) Zeugen*

- Kontaktdaten (Name, Stellenbezeichnung, Adresse, E-Mail-Adresse, Telefonnummer, Unternehmen, Land)
- Rolle eines solchen Zeugen im gemeldeten Vorfall
- Daten, die der Zeuge Adevinta im Rahmen der Ermittlung zur Verfügung stellt

#### *Daten von Ermittlern und Personen, die für Maßnahmen verantwortlich sind*

- Kontaktdaten (Name, Stellenbezeichnung, Adresse, E-Mail-Adresse, Telefonnummer, Unternehmen, Land)

Da Compliance-Bedenken über die verschiedenen „Speak Up“-Kanäle vorgebracht werden können, erhebt die vorstehende Liste keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es können auch besondere Datenkategorien verarbeitet werden, wenn sie für den gemeldeten Vorfall relevant sind, wie z. B. Abstammung, ethnische Herkunft, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Philosophie oder Religion, Sexualeben oder -orientierung, Gesundheits- oder Finanzinformationen in Bezug auf Einzelpersonen. Beispielsweise kann ein Schutzfall Daten zur sexuellen Orientierung, ethnischen Herkunft oder Religion offenlegen.

## 4. Zwecke der Datenverarbeitung

Zwecke der Datenverarbeitung	Rechtsgrundlage
Weitere Informationen über den gemeldeten Vorfall oder das gemeldete Bedenken sammeln.	Rechtliche Verpflichtungen und das berechnigte Interesse von Adevinta, von Compliance-Vorfällen innerhalb der Organisation zu erfahren und unangemessenes/illegales Verhalten zu stoppen, indem nach Durchführung umfassender und gründlicher Ermittlungen der Fakten angemessene Entscheidungen getroffen werden.
Mehr über potenzielle Compliance-Risiken bei Adevinta erfahren, Fehlverhalten und illegale Handlungen erkennen oder Menschen schützen, mit denen wir zusammenarbeiten.	
Bei Bedarf geeignete Maßnahmen ergreifen, um den gemeldeten Vorfall zu beheben: Verwaltung und Klärung der Verantwortlichkeiten. Dies kann die Begründung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen durch Adevinta umfassen.	
Personen identifizieren, die Gegenstand einer Vorfalldmeldung sind und möglicherweise nicht	Rechtliche Verpflichtungen und das berechnigte Interesse von Adevinta, Personen innerhalb seiner Organisation – oder innerhalb

Zwecke der Datenverarbeitung	Rechtsgrundlage
in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen oder internen Richtlinien handeln.	von Drittparteien, die in beliebiger Weise mit Adevinta in Verbindung stehen – zu identifizieren, die möglicherweise nicht in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen oder internen Richtlinien handeln, und diese Personen kontaktieren oder ihre Kontaktdaten im Verlauf der entsprechenden Ermittlung verwenden.
Potenzielle Zeugen identifizieren, die bereit sind, einen Beitrag zu leisten, um die Fakten im Zusammenhang mit dem gemeldeten Vorfall zu klären.	Rechtliche Verpflichtungen und das berechnete Interesse von Adevinta, den Ermittlungsprozess zu dokumentieren, um seine Richtigkeit nachzuweisen.
Alle Schritte während der Ermittlung dokumentieren und den Fall ordnungsgemäß lösen.	Rechtliche Verpflichtungen und das berechnete Interesse von Adevinta, Personen zu identifizieren, die zur Klärung eines gemeldeten Vorfalls beitragen können.
Der Person, die den Vorfall gemeldet hat, aktuelle Informationen hinsichtlich der Art und Weise, wie Adevinta mit dem Speak Up-Prozess umgeht, bereitstellen, falls sich die meldende Person nicht entscheidet, anonym zu bleiben.	Die Einwilligung der meldenden Person, sollte diese entscheiden, ihre Meldung nicht anonym vorzunehmen und sollte sie zustimmen, ihre persönlichen Kontaktdaten bereitzustellen.
Gegebenenfalls Überweisungen an die Behörden vornehmen.	Adevintas gesetzliche Verpflichtung, die zuständigen Behörden auf die Begehung einer möglichen Straftat aufmerksam zu machen.
Statistische Daten produzieren, um entsprechende Berichte zu erstellen.	Das berechnete Interesse von Adevinta, die Fälle zu statistischen Zwecken zu analysieren und Compliance-Fälle zu melden, damit das relevante Management seinen Verpflichtungen nachkommen kann, ein effektives Compliance-System bei Adevinta sicherzustellen.

Falls die Berichte besondere Datenkategorien enthalten, die für die Ermittlung des Falles relevant sind, ist die legitime Rechtsgrundlage außerdem (i) die Zustimmung der meldenden Person oder gegebenenfalls (ii) die Notwendigkeit einer solchen Verarbeitung gemäß Absatz 9.2 (b) der DSGVO.

## 5. Empfänger oder Kategorien von Empfängern der personenbezogenen Daten

Adevinta und Unternehmen der Adevinta-Gruppe, die von der Vorfalldmeldung betroffen sind.

**Wie jeweils zutreffend:** externe Rechtsberater, zuständige Behörden (Polizei, Gerichte, Steuerbehörden), Aufsichtsbehörden (z. B. Datenschutzbehörden), Verwaltungsorgane.

### Externe Dienstleister im Zusammenhang mit dem Speak Up-Kanal:

- **Auftragsverarbeiter:** Anbieter des Speak Up-Tools und verantwortlich für die Gesprächsprotokollierung von telefonischen Meldungen. Die [Datenschutzerklärung von People Intouch](#) enthält weitere Informationen.
- **Unabhängige Partei (außerhalb von Adevinta):** bietet Einschätzungsdienste an, um festzustellen, ob es sich bei dem gemeldeten Bedenken um ein Fehlverhalten handelt, das weiter überprüft und untersucht werden muss. Durch den Einsatz einer vollständig unabhängigen Drittpartei außerhalb von Adevinta, die die erste Überprüfung durchführt und die Zuweisung der Ermittler überwacht, wird Objektivität und keine Voreingenommenheit während des Prozesses sichergestellt.

## 6. Dauer der Datenverarbeitung

Die in der Vorfalldmeldung enthaltenen personenbezogenen Daten werden für den in den jeweils geltenden Whistleblowing- und Datenschutzbestimmungen maximal festgelegten und/oder zulässigen Zeitraum verarbeitet, solange diese personenbezogenen Daten für die Aufklärung des Sachverhalts während der Ermittlung relevant sind, unbeschadet der Verlängerung dieses Verarbeitungszeitraums in Fällen, in denen die Ermittlung von der zuständigen Abteilung oder dem zuständigen Personal durchgeführt wird, die die Daten bis zur Lösung des Falls weiterverarbeiten können. In solchen Fällen hat Adevinta ein berechtigtes Interesse, die Daten für einen längeren als den oben genannten Zeitraum zu speichern (z. B. Verteidigung gegen oder Verfolgung von Rechtsansprüchen).

Personenbezogene Daten im Zusammenhang mit den registrierten Meldungen werden entfernt, falls sie nicht mehr benötigt werden, um die Verpflichtungen der geltenden Gesetze und Vorschriften zu erfüllen.

Zusätzlich gilt in Bezug auf den Speak Up-Kanal Folgendes:

- Falldaten im Speak Up-System werden von People Intouch nach 14 Tagen anonymisiert, sobald der Fall abgeschlossen ist. Sie werden für einen Zeitraum von 14 Tagen im Backup-System aufbewahrt.
- Soundfiles: Sprachaufzeichnungen werden von People Intouch 24 Stunden nach Erhalt der Bestätigung über den Eingang des Gesprächsprotokolls oder der Zusammenfassung bei Adevinta im Case Management System gelöscht. Sie werden für einen Zeitraum von 5 Tagen im Backup-System aufbewahrt.

- Daten von Sitzungscookies auf der Speak Up-Website werden von People Intouch nach zwei (2) Stunden gelöscht.

## 7. Datenschutzrechte

Sie haben bestimmte Rechte in Bezug auf Ihre personenbezogenen Daten, wie z. B. das Recht, Auskunft zu erhalten, das Recht auf Zugriff, Berichtigung oder Löschung Ihrer Daten, das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung, das Recht auf Datenübertragbarkeit und das Recht auf Beschwerde. Weitere Informationen zu Ihren Rechten finden Sie unter den Kontaktdaten am Ende dieser Richtlinie.

Adevinta garantiert die vorgenannten Rechte, ohne jemals die Identität der Person, die den Vorfall meldet, preiszugeben. Adevinta stellt ebenso sicher, dass die von einer Vorfallmeldung und der daraus resultierenden Ermittlung betroffenen Personen so schnell wie möglich erfahren, welche Anschuldigungen gegen sie gemacht wurden, damit sie ihre Interessen ordnungsgemäß verteidigen können, und daher müssen ihnen diese Informationen nach einem angemessenen Zeitraum, in dem die erste Ermittlung der Tatsachen erfolgt, zur Verfügung gestellt werden.



## Anhang 4: Beispiele für Vergeltungsmaßnahmen<sup>4</sup>

- Suspendierung, Kündigung oder vergleichbare Maßnahmen;
- Herabstufung oder Versagung einer Beförderung;
- Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, Gehaltsminderung, Änderung der Arbeitszeit;
- Versagung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen;
- negative Leistungsbeurteilung oder Ausstellung eines schlechten Arbeitszeugnisses;
- Disziplinarmaßnahme, Rüge oder sonstige Sanktion einschließlich finanzieller Sanktionen;
- Nötigung, Einschüchterung, Mobbing oder Ausgrenzung;
- Diskriminierung, benachteiligende oder ungleiche Behandlung;
- Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Fällen, in denen der Arbeitnehmer zu Recht erwarten durfte, einen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten zu bekommen;
- Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags;
- Schädigung (einschließlich Rufschädigung), insbesondere in den sozialen Medien, oder Herbeiführung finanzieller Verluste (einschließlich Auftrags- oder Einnahmeverluste);
- Erfassung des Hinweisgebers auf einer „schwarzen Liste“ auf Basis einer informellen oder formellen sektor- oder branchenspezifischen Vereinbarung mit der Folge, dass der Hinweisgeber in der Zukunft eine Beschäftigung im Sektor oder in der Branche finden wird;
- vorzeitige Kündigung oder Aufhebung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen;
- Entzug einer Lizenz oder einer Genehmigung;
- psychiatrische oder ärztliche Überweisungen;
- eine schriftliche Abmahnung;
- Verleumdung oder üble Nachrede;
- Bußgeld im Sinne von Artikel 650 von Buch 7 des niederländischen Zivilgesetzbuches.

---

<sup>4</sup> Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es handelt sich hier um einen Auszug aus der RICHTLINIE (EU) 2019/1937 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden und basiert auf der Wet Bescherming Klokkenuiders.

## Verwandte Dokumente

Dokument ( <i>Hyperlink zum Dokumentnamen hinzufügen</i> )	Beschreibung
<a href="#">Kodex für ethisches Verhalten</a>	Legt die grundlegenden Anforderungen für das Geschäftsgebaren fest.
<a href="#">Globale Richtlinie zur Lösung von Problemen</a>	Legt den Ansatz zur Lösung von Mitarbeiterproblemen fest.
<a href="#">Globale Richtlinie zur Einhaltung von Standards</a>	Legt die Verhaltens- und Leistungsstandards fest.

## Dokumentenkontrolle

Versions-Nr.	Änderungsverlauf	Geprüft von	Datum
1.0	Nicht zutreffend	VP Unternehmensfinanz- en und Risiko Chief Financial Officer	09/22
2.0	Anpassung an die EU- Whistleblowing-Richtlinie	VP Unternehmensfinanz- en und Risiko Chief Financial Officer	01/24