

Politique de signalement Speak Up et d'Enquête

Historique des versions

N° de version	2.0	Identifiant de la politique	L2-EC-SU-2024-01-V2
Prise d'effet le	01/24	Dernière mise à jour	09/2022
Responsable de la politique	Vice-président finance d'entreprise et risque	Date	01/01/2024
Approuvé par	Directeur financier du groupe	Prochain examen	01/2025

1. Introduction et finalité

Chez Adevinta, nous voulons favoriser un environnement où chacun peut parler librement et avec respect. Si vous avez une véritable préoccupation concernant un acte répréhensible ou un manquement, vous devez vous exprimer et le signaler. Nous avons activé différents canaux de signalement pour vous aider. Ces canaux garantissent la confidentialité, et comprennent une plateforme de signalement tierce gérée par une partie indépendante qui facilite les signalements anonymes.

Cette procédure fait partie de notre cadre général d'éthique et de conformité et fournit des conseils sur la manière dont vous pouvez faire part de vos préoccupations concernant un manquement présumé, en toute confidentialité et sans crainte de représailles, y compris sur la manière dont tout manquement fera l'objet d'une enquête.

2. Champ d'application

Cette procédure s'applique à :

- Tous les Adevintans², qu'ils soient permanents, temporaires, à temps partiel ou à temps plein.
- Tiers : toute personne qui a, a ou aura une relation commerciale avec Adevinta : travailleurs temporaires, prestataires, fournisseurs, clients, consultants, partenaires commerciaux, intérimaires, travailleurs indépendants, etc., y compris les anciens employés et les candidats à un poste.

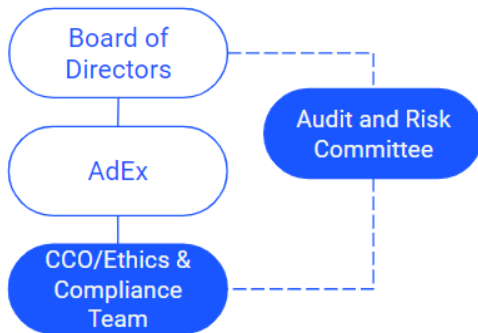
Il peut arriver que la présente Politique soit en contradiction avec les lois locales d'un pays en particulier. Lorsque la législation locale impose des normes plus rigoureuses que celles énoncées dans la présente Politique, la législation locale prévaudra.

3. Rôles et responsabilités

Pour veiller à ce que notre procédure de signalement et d'enquêtes porte ses fruits, chacun doit assumer ses responsabilités. Par conséquent, il est important de comprendre votre rôle.

¹ Les termes « acte répréhensible » et « manquement » font référence à tout type de pratiques contraires à l'éthique, d'activités illégales ou de violations des lois et réglementations en vigueur, y compris celles énoncées dans le Code de conduite éthique d'Adevinta et ses politiques et procédures connexes.

² Adevintans : toute personne employée par Adevinta ASA et les filiales qu'elle contrôle, à savoir lorsque Adevinta ASA contrôle ou détient une participation de plus de 50 %.



Le **Conseil d'administration (BoD)** assume la responsabilité principale de la supervision du programme E&C d'Adevinta et délègue la responsabilité de la supervision de la mise en œuvre du Programme d'éthique et de conformité au Comité d'audit et de risque (« ARC »).

Équipe de direction d'Adevinta (AdEx)

Le PDG du Groupe est nommé par le Conseil d'administration et, avec l'équipe de direction d'Adevinta (AdEx), il est chargé de s'assurer qu'un programme efficace d'éthique et de conformité est en place et que des mécanismes et des ressources permettent d'identifier, de surveiller et de gérer les risques ou problèmes d'éthique et de conformité. Cela inclut le fait de :

- créer une culture où la discussion autour des questions éthiques et de conformité fait partie de notre quotidien ;
- promouvoir et fournir un environnement sûr où les employés et les tiers sont à l'aise pour exprimer leurs préoccupations sans crainte de représailles ;
- s'assurer que des mécanismes et des ressources sont en place pour signaler et enquêter sur les préoccupations conformément à cette procédure.

Directeur de la conformité/Équipe Éthique et conformité du Groupe

Le Directeur de la conformité | L'Équipe Éthique et conformité du Groupe est chargé de :

- développer et gérer cette procédure ;
- gérer la relation avec les parties externes qui mènent les enquêtes ;
- superviser les processus de signalement et d'enquête pour garantir la conformité à cette procédure ;
- s'assurer que des actions sont mises en place et suivre leur mise en œuvre pour éviter que les manquements ne se reproduisent ;
- dispenser régulièrement une formation sur cette procédure ainsi que sur le Code de conduite éthique ;
- signaler à l'AdEx, à l'ARC et au BoD les préoccupations soulevées et les enquêtes, ainsi que l'état d'avancement global du Programme E&C.
- Superviser l'imposition de mesures correctives et/ou disciplinaires pour tout acte répréhensible, manquement identifié, toute pratique contraire à l'éthique ou violation de toute loi et réglementation en vigueur, y compris ceux énoncés dans le Code de conduite éthique d'Adevinta et ses politiques et procédures connexes.

Équipe de direction d'Adevinta

L'équipe de direction d'Adevinta, y compris la direction opérationnelle au niveau central ou au niveau marché, est responsable au nom de l'équipe AdEx de :

- s'assurer que tous les employés concernés dans leurs domaines de responsabilité connaissent leurs obligations en vertu de la présente procédure ;
- assurer un environnement sûr où les employés se sentent à l'aise pour s'exprimer sur leurs préoccupations et pour faire part de toute préoccupation relative aux questions éthiques ou de conformité ;
- garantir une politique de tolérance zéro en matière de représailles ou d'intimidation à l'encontre de toute personne qui soulève une préoccupation, fait un signalement ou coopère à une enquête.

Tous les employés

Tous les employés ont la responsabilité de se conformer au Code de conduite éthique d'Adevinta et aux politiques associées et ils sont chargés de signaler les préoccupations de bonne foi, sur la base de soupçons raisonnables, et de le faire par les canaux appropriés conformément à cette procédure.

4. Speak Up

A. L'importance de s'exprimer

Chez Adevinta, nous cherchons à renforcer la confiance de nos employés, clients, utilisateurs, fournisseurs et autres parties prenantes en respectant les normes les plus rigoureuses en matière de conduite professionnelle éthique, en agissant avec intégrité dans tout ce que nous faisons.

Chez Adevinta, nous **faisons entendre notre voix** ; le fait de fermer les yeux sur des actes qui ne sont pas conformes à nos comportements essentiels, à nos méthodes de travail ou à nos politiques, n'est jamais la bonne solution.

Notre réputation est importante pour nous. Elle détermine notre réussite et notre capacité à fonctionner aujourd'hui et à l'avenir.

Nous servons au mieux nos collègues, nos clients et nos utilisateurs lorsque nous communiquons ouvertement, parlons librement et partageons des informations pertinentes. Si vous observez ou soupçonnez une conduite qui vous préoccupe ou qui semble violer notre Code de conduite éthique et/ou nos politiques et/ou procédures, nous vous encourageons à vous exprimer.

Exprimez-vous de bonne foi, sur la base de soupçons raisonnables, même si vous n'avez pas de preuves suffisantes. Cependant, les allégations malveillantes visant d'autres employés ou des tiers peuvent vous exposer à des mesures disciplinaires.

Quels types de préoccupations peuvent être soulevés ?

Cette procédure de signalement peut être utilisée pour signaler des préoccupations concernant un manquement présumé, c.-à-d. toute violation de notre Code de conduite éthique et/ou de toute politique ou procédure de la société, et/ou toute tentative de dissimulation d'une violation.

Parmi les préoccupations qui peuvent être soulevées par les canaux de signalement disponibles, on peut citer (notamment) :

- la fraude (y compris la fraude fiscale)
- les atteintes aux droits de l'homme et/ou du travail
- l'intimidation et le harcèlement
- les violations des lois sur la concurrence
- Blanchiment d'argent et financement du terrorisme
- Tenue inadéquate des registres financiers ou non financiers
- Toute forme de corruption
- Conflits d'intérêts
- Trafic d'influence
- Utilisation inappropriée des ressources/actifs de la société
- Délit d'initié
- Fraude sociale
- Utilisation abusive de données telles qu'une utilisation malveillante ou un détournement intentionnel (c.-à-d. vol)
- Infractions pénales ou actes illégaux
- Divulgence d'informations confidentielles
- Crimes environnementaux
- Problèmes au travail qui enfreignent les lois sur la santé et la sécurité
- Représailles contre quiconque s'est exprimé de bonne foi
- Discrimination
- Utilisation abusive du pouvoir et de l'influence
- Intimidation sexuelle
- Violations de notre politique de diversité, d'équité et d'inclusion

Cette liste n'est pas exhaustive et, en tout état de cause, les canaux d'expression peuvent être utilisés pour signaler tout(e) (risque de) violation des lois relatives aux syndicats ou du droit national, et tout danger pour l'intérêt public, y compris la santé publique, la sécurité des personnes, les dommages causés à l'environnement ou le bon fonctionnement d'Adevinta. Si ne savez pas s'il faut signaler ou non une préoccupation, utilisez l'un de nos canaux décrits dans la section *B. Comment et quand vous exprimer* pour vous aider à prendre une décision.

Il existe des plaintes générales, des questions personnelles ou des aspects de votre travail qui **ne relèvent pas du champ d'application de la présente Politique**. Celles-ci comprennent, au moins, les cas/situations suivant(e)s

- Les griefs liés à votre emploi chez Adevinta, les conflits personnels entre les employés, la façon dont vous avez été traité ou certains aspects de votre travail, tels que l'attribution du travail, votre environnement ou vos conditions de travail, les problèmes liés aux contrats de travail, les problèmes liés à la performance ou la manière dont vous êtes traité par votre hiérarchie, veuillez consulter notre [Politique mondiale de résolution des problèmes](#).

- Tout problème soulevé faisant l'objet d'une négociation collective ou d'une consultation avec un syndicat, une association du personnel ou un comité d'entreprise des employés : veuillez vous adresser à votre consultant en ressources humaines via un dossier d'aide Workday
- Plaintes soulevées par les clients/utilisateurs en lien avec nos produits
- Plaintes liées à l'informatique
- Formation et développement

B. Comment et quand s'exprimer

Nous vous encourageons à vous exprimer dès que possible, idéalement avant que les situations ne s'aggravent ou qu'un préjudice ne soit causé. Il existe plusieurs façons de faire part de vos préoccupations via nos canaux de signalement. Vous pouvez utiliser celui que vous préférez.

Quel que soit le canal de signalement que vous utilisez :

- vous pouvez être sûr que votre signalement sera pris au sérieux ;
- votre identité (et celle de tout tiers divulguée dans le signalement) restera confidentielle.

1) Canaux internes (Adevinta) :

• Votre responsable

Nous vous encourageons à parler à votre responsable d'abord (sauf si bien sûr la préoccupation implique votre responsable) et à ne pas garder le problème pour vous et à ne pas l'ignorer. Si, après avoir discuté du problème avec votre responsable, vous pensez que le problème est étayé, créez un dossier dans Workday³ afin de vous assurer qu'il fasse l'objet d'un processus de triage rigoureux et standard (voir section 5. *Procédure d'enquête : à quoi vous attendre si vous vous exprimez*).

• Le responsable de votre responsable

Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour parler à votre responsable, vous pouvez contacter son responsable. Si, après avoir discuté du problème avec le responsable de votre responsable, vous pensez que la préoccupation est justifiée, veuillez créer un dossier dans Workday³ afin de vous assurer qu'il fasse l'objet d'un processus de triage rigoureux et standard (voir la section 5. *Procédure d'enquête : à quoi vous attendre si vous vous exprimez*).

• Équipe Compass (aide Workday) ou votre contact RH local (consultants RH)

Si vous pensez que votre responsable (ou son responsable) n'est pas la bonne personne pour vous aider, vous pouvez contacter notre équipe RH, soit l'équipe Compass, soit votre contact RH (consultants RH) en créant un dossier dans Workday.³

³ Voir l'Annexe 1 qui décrit comment enregistrer un cas dans Workday

- **Équipe éthique et Conformité du Groupe**

Vous pouvez également signaler un manquement présumé à l'équipe Éthique et conformité du Groupe à l'adresse groupethicscompliance@adevinta.com. Pour les questions de conformité juridique, par exemple, la gouvernance d'entreprise ou les lois antitrust et la concurrence, vous pouvez également contacter votre conseiller juridique local. Il pourra vous conseiller sur la meilleure marche à suivre et vous aider à créer le cas dans Workday³.

Toute préoccupation soulevée via un canal différent devra être immédiatement signalée à l'un des canaux susmentionnés pour s'assurer qu'elle fasse l'objet du processus de signalement décrit dans la présente Politique.

2) Canal Speak Up géré par une partie indépendante : en ligne, par téléphone ou en personne

Si vous vous sentez mal à l'aise ou en danger à l'idée de partager votre préoccupation avec quiconque en interne, si vous pensez sincèrement que le problème ne peut pas être traité par les canaux disponibles, ou si vous souhaitez simplement signaler vos préoccupations de manière anonyme, vous pouvez utiliser notre canal **Speak Up géré par une partie indépendante (externe à Adevinta)**. Les signalements peuvent être effectués en ligne ou par téléphone dans votre langue maternelle.

- Pour faire part d'une préoccupation **en ligne** via notre canal externe Speak Up, veuillez consulter le site Web [Wave](#) pour voir tous les détails et instructions.
- Pour signaler une préoccupation par téléphone **via notre canal externe Speak Up**, veuillez appeler à la ligne Speak Up dans votre pays (gratuitement). Cette Ligne est exploitée par un tiers. Veuillez consulter le site Web [Wave](#) pour connaître le numéro de téléphone correct et obtenir des instructions supplémentaires.
- Pour faire part d'une préoccupation **en personne**, vous pouvez utiliser notre réseau de personnes de confiance externes : veuillez consulter le site Web [Wave](#) du canal Speak Up d'Adevinta pour plus de détails sur la manière de les contacter. Ils peuvent organiser une réunion en présentiel dans les sept jours suivant votre premier contact.

Les tiers doivent également utiliser l'un de ces canaux de signalement, car ils n'ont pas accès aux canaux de signalement internes (Adevinta). Vous trouverez tous les détails sur notre [site Web](#) externe.

Si vous faites un signalement oral, nous le documenterons sous forme de transcription complète de la conversation en nous appuyant sur votre consentement. Nous confirmerons ensuite la transcription avec vous. Vous pouvez y apporter des modifications afin qu'elle consigne avec précision le problème que vous souhaitez signaler. Si vous décidez maintenant de donner votre consentement à une transcription, nous résumerons la conversation et la confirmerons avec vous.

C. Informations qui doivent être fournies

Lorsque vous signalez une préoccupation, il sera utile d'inclure les éléments suivants pour appuyer l'enquête :

- tout contexte ou historique pertinent
- la raison de la préoccupation
- une description, aussi précise que possible, de la préoccupation signalée
- le ou les noms des personnes impliquées, les dates de survenue des préoccupations signalées, les lieux et autres informations pertinentes
- tous les documents pouvant étayer votre signalement.

Nous ne nous attendons pas à ce que vous ayez toutes les réponses. Notre travail consiste à examiner la question pour décider si la préoccupation est justifiée. Ce n'est pas un problème si votre préoccupation réelle s'avère plus tard être erronée ou malencontreuse. Aucune mesure disciplinaire ou autre mesure ne sera prise à votre encontre.

D. Signaler des préoccupations à des parties externes

Les autorités nationales et européennes compétentes ont mis en place des canaux de signalement indépendants et autonomes externes (voir l'[Annexe 2](#) de la présente Politique) pour que les employés puissent signaler leurs préoccupations. Vous pouvez toujours choisir le canal par lequel vous signalez un problème, que ce soit par le biais de canaux externes officiels ou de nos canaux internes. Cependant, nous vous encourageons vivement à faire part de vos préoccupations en interne via l'un des canaux disponibles sans crainte de représailles. Tous nos canaux internes sont un moyen sûr d'exprimer vos préoccupations et de vous exprimer en interne.

Utilisation des réseaux sociaux

L'utilisation des réseaux sociaux pour signaler une préoccupation peut interférer et compromettre les enquêtes sur les actes répréhensibles qui ont lieu sur le lieu de travail et avoir de graves conséquences pour notre Société, pour les personnes impliquées, voire pour vous-même. Reportez-vous à ce que vous devez faire et ne pas faire des [Directives sur les réseaux sociaux](#) et à notre Code de conduite éthique pour obtenir des conseils sur la manière d'utiliser les canaux de réseaux sociaux.

E. Protection des personnes impliquées dans les enquêtes

Confidentialité

Nous savons que dans ce genre de situations, la confidentialité et l'anonymat peuvent être importants. Cela signifie que les informations concernant votre préoccupation ne seront partagées qu'avec un nombre limité de personnes strictement sur la base du besoin d'en connaître. Nous veillerons, dans la mesure du possible d'un point de vue légal, à préserver la confidentialité de votre signalement et votre anonymat, et nous vous informerons si nous ne sommes pas en mesure de préserver cette confidentialité avant la divulgation (sauf si la

divulgaration pourrait entraver une enquête judiciaire en cours). Voir la section sur la protection des données ci-dessous concernant la divulgation des informations.

Les violations de confidentialité seront passibles de mesures disciplinaires.

Toute personne en possession d'informations relatives à un signalement est tenue de respecter une stricte confidentialité.

Anonymat

Si vous souhaitez garder l'anonymat, vous pouvez faire part de vos préoccupations via notre canal externe Speak Up. Cependant, sachez que le fait de ne pas révéler votre identité pourrait rendre l'enquête plus difficile, et même dans certains cas impossible. Nous vous encourageons à divulguer votre identité si vous signalez une préoccupation réelle, sachant que vous serez protégé contre toute forme de représailles.

Protection des données

Le respect de la confidentialité des données fait partie intégrante de nos activités. Nous nous engageons à respecter les droits des personnes lors de l'utilisation de leurs données. Lors du traitement d'un problème spécifique, la collecte et la conservation des données personnelles sont réduites au minimum et seront traitées conformément au RGPD ou à toute loi applicable en matière de confidentialité.

Adevinta protégera à tout moment la vie privée et l'identité des utilisateurs qui choisissent de signaler des actes répréhensibles ou des manquements et garantira l'anonymat de ceux qui choisissent de faire un signalement sans révéler leur identité.

Si vous souhaitez en savoir plus sur le traitement de vos données personnelles et les garanties adoptées par Adevinta pour protéger votre vie privée lorsque vous utilisez l'outil Speak Up, veuillez consulter la Politique de confidentialité Speak Up d'Adevinta ([Annexe 3](#)).

Absence de représailles

Nous voulons favoriser un environnement où chacun peut parler librement et avec respect. Si vous avez une véritable préoccupation concernant un acte répréhensible présumé, nous voulons que vous fassiez entendre votre voix sans crainte de représailles.

Aucune forme de menace ou de représailles ne sera tolérée. Les représailles à l'encontre de personnes qui soulèvent des préoccupations ou de toute personne participant à une enquête seront traitées comme une violation de notre Code de conduite éthique et sont passibles de mesures disciplinaires. Vous serez protégé contre toute forme de représailles pendant et après la soumission d'un signalement, en interne ou en externe, en suivant le processus décrit dans la section « *Comment et quand s'exprimer* » et « *Signaler des préoccupations à des parties externes* ». Cependant, vous ne serez pas protégé si vous faites part d'une préoccupation malveillante que vous savez être fausse.

En cas de divulgation du manquement présumée, vous serez protégé tant que vous l'avez déjà signalée via les canaux Speak Up mentionnés dans la section « *Comment et quand s'exprimer* » ou en externe comme décrit dans la section « Signaler des préoccupations à des parties externes » ci-dessus, lorsque vous avez des motifs raisonnables de croire que les informations signalées étaient vraies au moment de la divulgation.

Si vous faites l'objet de représailles ou remarquez des représailles à l'encontre de quelqu'un d'autre pour avoir signalé de bonne foi une préoccupation concernant un manquement présumé, veuillez le signaler via l'un de nos canaux Speak Up. Cela sera traité comme tout autre signalement Speak Up et conformément à cette procédure.

Les représailles peuvent prendre de nombreuses formes et doivent être comprises comme toute menace ou tentative de désavantager quelqu'un. Nous avons inclus quelques exemples dans l'[Annexe 4](#). Faites attention à tout signe et signalez-le immédiatement.

5. Procédure d'enquête : à quoi s'attendre si vous vous exprimez

Adevinta prend au sérieux chaque signalement de manquement présumé. Cette procédure d'enquête vise à rendre transparente la manière dont nous enquêtons sur les préoccupations reçues par l'un de nos canaux Speak Up.

Chronologie

Si vous faites part d'une préoccupation via l'un des canaux de signalement, vous recevrez une confirmation de réception dans les 7 jours ouvrables.

Nous effectuerons un examen initial et, le cas échéant, le problème fera l'objet d'une enquête plus approfondie. La fermeture du dossier peut être attendue dans les trois mois, y compris une réponse et/ou un retour d'information vous concernant en lien avec le signalement soumis. Si un dossier est considéré comme complexe ou si des enquêtes supplémentaires sont nécessaires, l'enquête pourra prendre plus de temps. Dans ce cas, le temps supplémentaire requis ne dépassera pas 3 mois (jusqu'à six mois au total).

Examen initial

Une fois qu'une préoccupation a été reçue, un processus rigoureux de tri s'enclenche pour déterminer si :

- la préoccupation soulevée concerne un manquement qui nécessite un examen et une enquête plus approfondis en vertu de cette procédure ;
- la préoccupation soulevée doit être transmise aux RH ou à un autre service, car elle n'entre pas dans le champ d'application de cette procédure (voir la section *A.L'importance de s'exprimer*).

À ce stade, nous sommes susceptibles de vous demander des informations supplémentaires.

Toutes les informations sur les problèmes soulevés seront conservées en lieu sûr, sous une forme durable et récupérable, de sorte à ce qu'elles puissent être utilisées comme preuve, le cas échéant.

Tous les cas reçus via Workday ou les canaux externes Speak Up seront consignés dans un CMS (système de gestion des cas qui sert de registre complet de tous les cas Speak Up dans Adevinta) :

- cas reçus via Workday : un groupe sélectionné de consultants en ressources humaines soumettra le cas à un tri initial et le consignera dans CMS s'il est considéré comme un cas Speak Up. Vous serez informé du résultat du processus de tri.
- les cas reçus via le canal Speak Up géré par une partie indépendante seront automatiquement consignés dans le CMS.

Une fois que les cas consignés dans le CMS, une partie externe indépendante effectuera l'examen initial du cas et convoquera le Comité d'éthique et de conformité (le « Comité E&C » ou le « Comité ») pour décider des prochaines étapes. Le consultant en ressources humaines qui a reçu votre dossier agira en tant qu'intermédiaire et vous tiendra informé de la progression du dossier dans Workday.

Le fait qu'un tiers totalement indépendant externe à Adevinta effectue l'examen initial et supervise l'affectation des investigateurs est un gage d'objectivité et de neutralité pendant le processus.

Examen et enquête

Le Comité d'éthique et de conformité est composé de membres seniors d'Adevinta et présidé par la partie externe, qui s'assure que les bonnes personnes sont impliquées compte tenu de la nature de la préoccupation ou de l'enquête. Si un ou plusieurs membres du Comité sont mentionnés dans le signalement, ils veilleront à ce que cette ou ces personnes soient exclues du Comité lors de sa tenue.

Le Comité d'éthique et de conformité est chargé d'examiner tous les signalements, cas ou préoccupations liés à la conformité entrants, et de convenir des prochaines étapes ou mesures à prendre. Si le Comité considère qu'une enquête est nécessaire, un enquêteur approprié sera affecté au cas. La personne affectée dépendra de la nature du cas et de l'ancienneté des personnes impliquées dans l'incident. Il peut s'agir d'un responsable d'enquête dédié au sein de l'équipe Éthique et conformité du Groupe, d'un membre de la direction de l'équipe RH/Personnel, de l'équipe juridique ou d'une partie externe.

L'enquête elle-même se concentrera sur une analyse objective du cas et sera réalisée dans une stricte confidentialité. Si nécessaire, des experts externes tels que des consultants juridiques, des experts judiciaires, etc. seront engagés à l'appui de l'enquête. Les détails du cas, votre identité et celle de toute autre personne mentionnée dans le rapport seront tenus confidentiels pendant et après l'enquête et ne seront partagés que sur la base du besoin d'en connaître. En principe, le

signalement dans le CMS ne doit être consulté que par le tiers indépendant, le Comité d'éthique et de conformité et le ou les enquêteur(s) concernés par le cas spécifique. Ces personnes sont tenues de préserver la confidentialité des informations. Au cours de l'enquête, vous pouvez être contacté pour fournir des commentaires ou des informations supplémentaires.

Si vous participez à une enquête, vous devez coopérer et répondre aux questions de manière honnête. Le fait de mentir, d'entraver ou de refuser de coopérer à une enquête peut donner lieu à des mesures disciplinaires.

Toutes les parties impliquées, y compris l'accusé, ont droit à la confidentialité. Si vous participez à une enquête ou en avez connaissance, vous devez préserver la confidentialité de l'affaire, sinon vous pourriez interférer avec l'enquête.

Résolution et analyse des causes profondes

Il existe deux issues possibles pour tout problème soulevé :

- Si nous constatons un manquement, des mesures appropriées seront prises. Cela peut inclure des mesures correctives et/ou disciplinaires pour les personnes impliquées, ou le fait d'informer les autorités compétentes si cela est jugé nécessaire.

L'équipe Éthique et Conformité du Groupe est chargée de s'assurer que des actions sont mises en place et de surveiller leur mise en œuvre afin d'éviter qu'une situation similaire ne se reproduise à l'avenir.

- Si, après enquête sur votre préoccupation, nous concluons qu'aucun manquement n'a eu lieu, le dossier sera clôturé et la résolution documentée.

Nous vous confirmerons par écrit l'issue de l'enquête dans les trois mois suivant le signalement du problème, à moins que vous n'ayez été informé de tout retard dans la résolution. Cependant, pour des raisons de confidentialité et afin de ne pas perturber ou porter préjudice à l'enquête, nous ne serons peut-être pas en mesure de vous parler de toutes les mesures prises pour résoudre le problème.

Si vous pensez que votre préoccupation ou une préoccupation soulevée à votre rencontre n'a pas été traitée de manière appropriée ou qu'une enquête n'a pas été menée correctement, vous devez en informer l'équipe Éthique et conformité du Groupe, qui vous contactera pour trouver la meilleure façon de procéder.

Rapports

L'équipe Éthique et conformité du Groupe est chargée de fournir des informations régulières sur le nombre de signalements reçus, l'état d'avancement des enquêtes et l'issue de celles qui sont arrivées à leur terme (y compris l'état d'avancement des plans d'action mis en place pour éviter que les manquements ne se reproduisent). Les rapports seront fournis au moins deux fois par an

à l'équipe de direction d'Adevinta, au comité d'audit et de gestion des risques et au conseil d'administration.

Assurance

Le service d'audit interne est chargé de vérifier régulièrement l'efficacité des procédures de lancement d'alerte, de s'assurer que des protocoles d'enquête appropriés sont en place et de veiller à ce que des rapports de gestion adéquats soient présentés aux groupes de gouvernance concernés, tels que le conseil d'administration ou l'ARC.

6. Communication et sensibilisation

L'équipe AdEx, en collaboration avec l'équipe de direction, est chargée de sensibiliser au processus Speak Up et aux enquêtes, et de s'assurer que des processus adéquats sont en place pour assurer la conformité.

L'équipe Éthique et conformité du Groupe est responsable de la mise en œuvre, de la communication et de la formation à cette procédure afin de s'assurer que les employés et les tiers sont disposés à signaler tout manquement présumé et à comprendre la protection juridique qui leur est conférée.

7. Non-conformité

Toute violation de la présente Politique (par ex. toute forme de représailles, violation de la confidentialité, violation de la vie privée) fera l'objet d'une enquête et pourra entraîner des mesures correctives et/ou disciplinaires. Cela peut inclure, mais sans s'y limiter, les éléments suivants (toujours sous réserve des lois et règlements locaux) :

- avertissement verbal ;
- avertissement écrit ;
- report de la promotion ;
- suspension sans solde ;
- licenciement ; et/ou
- signalement aux autorités.

Annexe 1 : Comment enregistrer un cas Speak Up dans Workday

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.

Annexe 2 : Canaux de signalement externes

La liste des canaux de signalement indépendants et autonomes externes permettant aux employés de signaler des préoccupations comprend, sans s'y limiter, les éléments suivants :

Pays	Canal de signalement externe	Description
Belgique	De Belgische Mededingingsautoriteit	Agence gouvernementale qui protège la concurrence économique en appliquant la législation pertinente, appelée lois sur la concurrence
	De Gegevensbeschermingsautoriteit	Organisme indépendant qui s'assure que les principes de base de la protection des données personnelles sont correctement respectés
	De Autoriteit voor Financiële diensten en Markten	Institution qui supervise le secteur financier belge. Elle succède à l'ancienne Commission des services bancaires, financiers et d'assurance (CBFA)
	De Sociale Inlichtingen en Opsporingsdienst	Organisme stratégique qui, sur la base des connaissances et des idées des services concernés et d'un soutien scientifique, développe une vision de la lutte contre la fraude sociale et la traduit en stratégies concrètes
Pays-Bas	Huis voor Klokkeluiders	Organisation aux Pays-Bas, créée en 2016 pour fournir des conseils et un soutien aux auteurs de signalements concernant des abus liés à leur travail, appelés lanceurs d'alerte. Elle a été créée par la loi House for Whistleblowers Act
	De Autoriteit Consument en Markt (AP)	Régulateur public néerlandais indépendant chargé de superviser la concurrence, les télécommunications et le droit de la consommation
	De Nederlandsche Bank N.V. (DNB)	Organisme néerlandais de régulation des marchés financiers (en étroite collaboration avec l'AFM)
	Autoriteit Financiële Markten (AFM)	Le régulateur néerlandais des marchés financiers existe depuis le 1er mars 2002. L'AFM est le successeur légal du Stichting Toezicht Effectenverkeer.
France	CNIL	Les signalements doivent concerner une violation de la réglementation sur la protection des données personnelles (« RGPD », « Loi Informatique et Libertés », etc.), y compris la cybersécurité

Pays	Canal de signalement externe	Description
	Autorité judiciaire	Par exemple : au Ministère public pour les crimes ou délits
	Agence française de lutte contre la corruption	Pour les atteintes à la probité
	Tracfin	Pour tout comportement financier suspect
	Le Défenseur des droits	Institution chargée d'orienter les lanceurs d'alerte vers les autorités compétentes pour s'assurer que les faits signalés fassent l'objet de mesures correctives
	Une liste complète des autorités est disponible en suivant ce lien .	
Italie	Autorité anti-corruption (ANAC)	Autorité administrative italienne indépendante chargée de lutter contre la corruption dans le pays
Allemagne	Canal externe auprès de l'Autorité fédérale de surveillance financière (BaFin)	Un canal externe auprès du régulateur allemand des marchés financiers
	Canal externe auprès du Bureau fédéral des cartels (Bundeskartellamt)	Canal externe de l'organisme de réglementation public allemand indépendant chargé de superviser la concurrence, les télécommunications et le droit de la consommation
	Canal externe auprès de l'Office fédéral de la justice (Bundesamt für Justiz)	Un canal externe auprès du service gouvernemental qui protège les principes de justice
Espagne	Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) – Commission nationale du marché des valeurs mobilières	Agence responsable de la réglementation financière des marchés boursiers
	Comisión Nacional de Mercados y Competencia (CNMC) – Commission nationale des marchés et de la concurrence	Régulateur indépendant de la concurrence chargé de faire appliquer le droit de la concurrence
	Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) – Agence espagnole de protection des données	Agence indépendante émanant du gouvernement espagnol qui supervise le respect des dispositions légales sur la protection des données personnelles

Pays	Canal de signalement externe	Description
	Banco de España (BdE) – Banque d'Espagne	Banque centrale du pays et autorité nationale compétente pour la supervision bancaire au sein du Mécanisme de surveillance unique
	Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) – Agence espagnole d'administration fiscale	L'autorité/l'administration fiscale en Espagne
	Intervención General de la Administración del Estado (IGAE) – Bureau du contrôleur général de l'administration de l'État	Agence de contrôle interne, dépendante du Ministère des Finances, chargée de superviser l'administration publique de l'État et de gérer les comptes publics
	Guardia Civil (GC) – Garde civile	La plus ancienne force de police en Espagne, une des deux forces de police nationales
	Cuerpo Nacional de Policía (CNP) – Corps de police national	L'autre force de police nationale
	Organización de Consumidores y Usuarios (OCU) – Organisation des consommateurs et des utilisateurs	Organisation à but non lucratif et association indépendante dédiée à l'information des consommateurs et à la défense de leurs droits
	Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude – Bureau national de lutte contre la fraude	Organisme chargé de protéger les intérêts financiers de l'Espagne
	Fiscalía Especial contra la Corrupción y la Criminalidad Organizada (Fiscalía Anticorrupción)	Procureur spécial de l'État dépendant du ministère de la Justice dédié à l'enquête sur les crimes économiques et financiers sur le territoire national

Annexe 3 : Politique de confidentialité d'Adevinta Speak Up

Clause de non-responsabilité :

- Notez que lorsque vous effectuez un signalement via l'outil Speak Up, l'anonymat du déclarant est garanti. Adevinta a engagé un prestataire de services indépendant pour faciliter ce processus anonyme. La Politique de confidentialité ci-dessous s'applique au processus une fois qu'Adevinta a reçu un rapport de plainte contenant des données personnelles concernant une Personne faisant l'objet d'un signalement, et uniquement à l'Auteur du signalement si ce dernier a choisi de renoncer à la possibilité de rester anonyme.

1. La finalité de la présente Politique de confidentialité

La présente Politique de confidentialité décrit les données personnelles qu'Adevinta collecte, la raison et la manière avec laquelle elles sont collectées, ainsi que la façon avec laquelle elles sont gérées pendant et après le processus « Speak Up ». En droit, Adevinta ASA et toute société du Groupe Adevinta, selon le cas, sont responsables en dernier ressort de la manière dont vos informations sont utilisées (le « Responsable du traitement »).

La présente Politique de confidentialité s'applique à tous les canaux de signalement internes d'Adevinta, que vous signaliez une préoccupation à votre responsable, au responsable de votre responsable, à l'équipe Compass (Workday Help) ou à votre contact RH local, à l'équipe Éthique et conformité du Groupe, ou que vous utilisiez le [canal de signalement Speak Up](#) géré par une partie indépendante.

À cet égard, vous devez savoir qu'indépendamment du canal que vous choisissiez, Adevinta préservera la confidentialité de votre identité dans la mesure où cela est légalement possible. À cet égard, si vous souhaitez effectuer un signalement de manière totalement anonyme, vous devez utiliser l'[outil Speak Up](#).

Si vous décidez d'utiliser l'[outil Speak Up](#), vous contactez un service fourni à Adevinta par une organisation indépendante (People Intouch B.V), qui respectera votre vie privée dans la manière dont elle travaille avec vos informations, comme indiqué dans son [Avis de confidentialité](#) applicable à l'utilisation de l'outil.

Tous les signalements que vous effectuez et les informations que vous êtes prêt à partager seront transmis aux équipes spécialisées au sein d'Adevinta ASA et/ou de la société du Groupe Adevinta concernée pour enquête, action et résolution. Les informations que vous soumettez seront traitées de manière confidentielle et lorsque la loi ou l'enquête exige que les informations soient partagées, cela sera fait en tenant compte de leur caractère sensible.

À cet égard, le respect de la confidentialité des données fait partie intégrante de nos activités Adevinta s'engage à respecter les droits des personnes lorsqu'elle utilise leurs données. Lors du traitement d'un problème spécifique, la collecte et la conservation des données personnelles sont

réduites au minimum et seront traitées conformément au RGPD ou à toute loi applicable en matière de confidentialité.

2. Coordonnées de l'équipe chargée de la confidentialité des données et du délégué à la protection des données

Si vous avez des questions concernant la présente Politique de confidentialité, veuillez nous envoyer un e-mail à privacy@adevinta.com.

3. Quelles catégories de données personnelles sont traitées ?

Selon la nature de l'incident signalé, il est imprévisible de déterminer le type de catégories de données qui peuvent être traitées. À cet égard, les catégories suivantes peuvent être traitées :

Données de l'auteur du signalement

- Coordonnées (nom, intitulé du poste, adresse, adresse e-mail, numéro de téléphone, société, pays), au cas où l'incident ne serait pas signalé de manière anonyme.
- Contenu de l'incident signalé : en fonction de la nature de l'allégation ou de la préoccupation, cela peut inclure une description du comportement, des activités liées à Adevinta, du lieu et de l'heure de l'incident, ou d'autres données liées à l'allégation ou à la préoccupation.

Données spécifiques supplémentaires traitées si vous signalez votre préoccupation via l'outil Speak Up :

- Cookie de session : si un incident est signalé via le portail Web (voir également la Déclaration de confidentialité pour le portail Web, qui est hébergé et administré par le prestataire de services externe (Sous-traitant).
- Voix : uniquement si le problème est signalé par [téléphone](#). À cet égard, la transcription est fournie à Adevinta et à la partie indépendante en charge du canal Speak Up, car la voix enregistrée n'est accessible que par le sous-traitant People Intouch B.V., qui est le fournisseur de l'outil Speak Up.

Données de la personne faisant l'objet d'un signalement d'incident

- Coordonnées (nom, fonction, adresse, adresse e-mail, numéro de téléphone, société, pays).
- Contenu de l'incident signalé : en fonction de la nature de l'allégation ou de la préoccupation, cela peut inclure une description du comportement, des activités liées à Adevinta, du lieu et de l'heure de l'incident, ou d'autres données liées à l'allégation ou à la préoccupation.
- Mesures prises en réponse à l'incident signalé.

Données des témoins (potentiels)

- Coordonnées (nom, fonction, adresse, adresse e-mail, numéro de téléphone, société, pays)
- Rôle du témoin dans l'incident signalé
- Données que le témoin fournit à Adevinta dans le cadre de l'enquête

Données des investigateurs et des personnes responsables des mesures

- Coordonnées (nom, fonction, adresse, adresse e-mail, numéro de téléphone, société, pays)

Étant donné que tout problème de conformité peut être soulevé par les différents canaux « Speak Up », la liste précédente n'est pas exhaustive. Des catégories particulières de données peuvent également être traitées si elles sont liées à l'incident signalé, telles que l'origine ethnique, l'appartenance syndicale, la philosophie ou la religion, la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle, les informations de santé ou financières relatives aux personnes. Par exemple, un cas de sauvegarde peut révéler des données sur l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou la religion.

4. Finalités du traitement des données

Finalités du traitement des données	Base juridique
Recueillir des informations supplémentaires concernant l'incident ou la préoccupation signalés.	Obligations légales et intérêt légitime d'Adevinta à prendre connaissance de tout incident de conformité au sein de l'organisation et à mettre fin à tout comportement inapproprié/illégal en prenant une décision appropriée après avoir mené une enquête exhaustive et rigoureuse sur les faits.
Se renseigner sur les risques potentiels de conformité chez Adevinta, identifier les manquements, les actes illégaux ou protéger ceux avec qui nous travaillons.	
Prendre les mesures appropriées si nécessaire pour traiter l'incident signalé : administration et clarification des responsabilités. Cela peut inclure l'établissement, l'exercice ou la défense de droits en justice par Adevinta.	
Identifier toute personne qui fait l'objet d'un signalement d'incident et qui ne peut pas agir conformément aux lois en vigueur ou aux politiques internes.	Les obligations légales et l'intérêt légitime d'Adevinta consistent à identifier toute personne au sein de son organisation, ou au sein de tout tiers lié à Adevinta, quel qu'il soit, qui ne peut pas agir conformément aux lois en vigueur ou aux politiques internes, et à contacter ces personnes ou à utiliser leurs

Finalités du traitement des données	Base juridique
	coordonnées au cours de l'enquête appropriée.
Identifier tout témoin potentiel disposé à contribuer à la clarification des faits liés à l'incident signalé.	Les obligations légales et l'intérêt légitime d'Adevinta sont de documenter le processus d'enquête afin d'en prouver l'exactitude.
Documenter toutes les étapes pendant l'enquête et résoudre le cas correctement.	Les obligations légales et l'intérêt légitime d'Adevinta consistent à identifier les personnes qui peuvent contribuer à la clarification d'un incident signalé.
Informier l'auteur du signalement de la manière dont Adevinta gère le processus Speak Up, si cette personne décide de ne pas rester anonyme.	Le consentement de l'auteur du signalement, s'il décide de faire un signalement non anonyme et accepte de soumettre ses coordonnées personnelles.
Faire des signalements aux autorités, le cas échéant.	L'obligation légale d'Adevinta de porter à l'attention des autorités compétentes la commission d'une potentielle infraction pénale.
Produire des données statistiques pour créer des rapports appropriés.	L'intérêt légitime d'Adevinta à analyser les cas à des fins statistiques et à signaler les cas de conformité afin que les responsables concernés puissent se conformer à leurs obligations d'assurer un système de conformité efficace chez Adevinta.

En outre, dans le cas où les signalements incluent des catégories spéciales de données liées à l'enquête qui est menée sur l'affaire, la base légitime sera (i) le consentement du déclarant ou, selon le cas, (ii) la nécessité d'un tel traitement conformément au paragraphe 9.2 (b) du RGPD.

5. Destinataire ou catégories de destinataires des données personnelles

Adevinta et toute société du Groupe Adevinta concernée par le rapport d'incident.

Le cas échéant : les conseillers juridiques externes, les autorités compétentes (police, tribunaux, autorités fiscales), les autorités de supervision (par ex. les autorités de protection des données), les organismes administratifs.

Prestataires de services externes liés au canal Speak Up :

- **Sous-traitant** : fournisseur de l'outil Speak Up, et responsable de la transcription des signalements effectués par téléphone. Pour plus d'informations, veuillez consulter la [Déclaration de confidentialité de People Intouch](#).
- **Partie indépendante (externe à Adevinta)** : fournit des services de processus de triage, afin de déterminer si la préoccupation soulevée est un problème de mauvaise conduite qui nécessite un examen et une enquête plus approfondis. Le fait qu'un tiers totalement indépendant externe à Adevinta effectue l'examen initial et supervise l'affectation des investigateurs est un gage d'objectivité et de neutralité pendant le processus.

6. Durée du traitement des données

Les données personnelles incluses dans le rapport d'incident seront traitées pendant la période maximale établie et/ou autorisée dans les réglementations applicables en matière de dénonciation et de protection des données, tant que ces données personnelles sont pertinentes pour poursuivre la clarification des faits pendant l'enquête, sans préjudice de la prolongation de cette période de traitement dans les cas où l'enquête est menée par le service ou le personnel approprié, qui peut continuer à traiter les données jusqu'à la résolution du cas. Dans de tels cas, Adevinta a un intérêt légitime à conserver les données pendant une période plus longue que celle susmentionnée (par ex., pour se défendre contre une action en justice ou en tenter une).

Toutes les données personnelles relatives aux rapports enregistrés seront supprimées au cas où il ne serait plus nécessaire de remplir les obligations relatives aux lois et réglementations en vigueur.

En outre, en ce qui concerne le canal Speak Up :

- Les données de cas dans le système SpeakUp seront anonymisées par People Intouch après 14 jours, une fois le cas clôturé. Il est conservé pendant 14 jours dans le système de sauvegarde.
- Fichiers sonores : les enregistrements vocaux seront automatiquement supprimés par People Intouch 24 heures après la réception de la confirmation de réception par Adevinta de la transcription ou du résumé dans le système de gestion des cas. Il est conservé pendant 5 jours dans le système de sauvegarde.
- Les données des cookies de session sur le site Internet Speak Up seront supprimées par People Intouch après deux (2) heures.

7. Droits en matière de protection des données

Vous disposez de certains droits en ce qui concerne vos informations personnelles, tels que le droit d'être informé, le droit d'accès, de rectification ou d'effacement de vos informations, le droit de restreindre le traitement, le droit à la portabilité des données et le droit de déposer une plainte. Pour plus d'informations sur vos droits, utilisez les coordonnées figurant au bas de la présente Politique.

Adevinta garantira les droits susmentionnés, sans jamais révéler l'identité de l'auteur du signalement. De même, Adevinta veillera à ce que les personnes concernées par un rapport d'incident et l'enquête qui en résulte puissent connaître dans les meilleurs délais les faits qui leur sont reprochés, afin de pouvoir défendre leurs intérêts comme il se doit. Par conséquent, ces informations doivent leur être fournies après un délai établi avec prudence au cours duquel l'enquête préliminaire des faits est menée.

Annexe 4 : Exemples de représailles⁴

- suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes ;
- rétrogradation ou refus de promotion ;
- transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail ;
- suspension de la formation ;
- évaluation de performance ou attestation de travail négative ;
- mesures disciplinaires imposées ou administrées, réprimande ou autre sanction, y compris une sanction financière ;
- coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ;
- discrimination, traitement désavantageux ou injuste ;
- non-conversion d'un contrat de travail temporaire en un contrat permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent ;
- non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail temporaire ;
- préjudice, y compris les atteintes à la réputation de la personne, en particulier sur les réseaux sociaux, ou pertes financières, y compris la perte d'activité et la perte de revenu ;
- mise sur liste noire sur la base d'un accord formel ou informel à l'échelle sectorielle ou de la branche d'activité, pouvant impliquer que la personne ne trouvera pas d'emploi à l'avenir dans le secteur ou la branche d'activité ;
- résiliation anticipée ou annulation d'un contrat pour des biens ou des services ;
- annulation d'une licence ou d'un permis ;
- orientation vers un traitement psychiatrique ou médical ;
- blâme écrit ;
- calomnie ;
- une amende telle que visée à l'article 650 du Livre 7 du Code civil néerlandais.

⁴ Cette liste n'est pas exhaustive. Il s'agit d'un extrait de la DIRECTIVE (UE) 2019/1937 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union et sur la base du Wet Bescherming Klokkenuiders.

Documents connexes

Document <i>(ajouter un lien hypertexte au nom du document)</i>	Description
Code de conduite éthique	Définit les exigences de base en matière de conduite professionnelle.
Politique mondiale de résolution des problèmes	Définit l'approche de résolution des problèmes des employés.
Politique mondiale de maintien des normes	Définit les normes de comportement et de performance.

Historique du document

N° de version	Résumé des modifications	Révisé par	Date
1.0	S.O.	Vice-président finance d'entreprise et risque Directeur financier	09/22
2.0	Alignement sur la directive de l'UE sur les lancements d'alerte	Vice-président finance d'entreprise et risque Directeur financier	01/24