

Politica di segnalazione e indagini

Versione Controllo

Versione No.	2.1	ID politica	L2-EC-SU-2025-02-V2.1
In vigore dal	02/25	Ultimo aggiornamento	01/2024
Titolare della polizza	Team Etica e Conformità	Data	01/02/2025
Approvato da	Direttore finanziario del gruppo	Prossima revisione	02/2027

1. Introduzione e scopo

In Adevinta vogliamo promuovere un ambiente in cui tutti possano parlare liberamente e con rispetto. Se avete un fondato sospetto di illecito o di cattiva condotta¹, vogliamo che usiate la vostra voce e parliate. Abbiamo attivato diversi canali di segnalazione che garantiscono la riservatezza, tra cui una piattaforma di segnalazione gestita da una parte indipendente che facilita la segnalazione anonima.

Questa procedura fa parte del nostro quadro generale in materia di etica e conformità e fornisce indicazioni su come segnalare eventuali dubbi su una presunta cattiva condotta, in modo confidenziale e senza timore di ritorsioni, comprese le modalità di indagine di eventuali comportamenti scorretti.

2. Ambito di applicazione

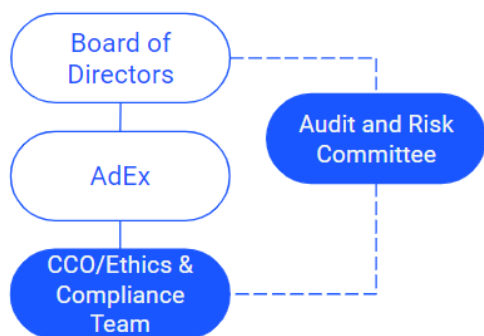
Questa procedura si applica a:

- Tutti gli Adevintans² siano essi a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno.
- Terzi: chiunque abbia avuto, abbia o avrà un rapporto d'affari con Adevinta: lavoratori contingenti, appaltatori, subappaltatori, fornitori, clienti, consulenti, partner commerciali, dipendenti di agenzie interinali, lavoratori freelance, ecc. compresi ex dipendenti e candidati.

È possibile che la presente Policy sia in contrasto con le leggi locali di un determinato Paese. Nel caso in cui la legge locale imponga standard più elevati di quelli stabiliti nella presente Policy, prevarrà la legge locale.

3. Ruoli e responsabilità

La presente procedura di comunicazione e di indagine determina la responsabilità di ciascuno. Pertanto, è importante comprendere il proprio ruolo.



¹ I termini "illeciti" e "cattiva condotta" si riferiscono a qualsiasi tipo di pratica non etica, attività illegale o violazione di leggi e regolamenti applicabili, compresi quelli stabiliti nel Codice di condotta etica di Adevinta e nelle relative politiche e procedure.

² Adevintans: qualsiasi persona impiegata da Adevinta ASA e dalle sue controllate, dove Adevinta ASA controlla o detiene una partecipazione azionaria superiore al 50%.

Il **Consiglio di amministrazione (CdA)** ha la responsabilità primaria di supervisionare il programma E&C di Adevinta e delega la supervisione e la sorveglianza dell'attuazione del Ethics and Compliance Program al Audit and Risk Committee (the "ARC").

Team esecutivo di Adevinta (AdEx)

Il CEO del Gruppo è nominato dal Consiglio di amministrazione e, insieme al team esecutivo di Adevinta (AdEx), ha la responsabilità di garantire l'attuazione di un efficace Ethics and Compliance Program e l'esistenza di meccanismi e risorse per identificare, monitorare e gestire la conformità e i rischi o le questioni etiche. Questi includono:

- creare una cultura in cui discutere di questioni etiche e di conformità sia parte delle nostre attività quotidiane;
- promuovere e fornire un ambiente sicuro in cui i dipendenti e i terzi siano certi di poter parlare di problemi senza temere ritorsioni; e
- garantire l'esistenza di meccanismi e risorse per la segnalazione e l'indagine dei problemi in conformità con la presente procedura.

Chief Compliance Officer / Group Ethics and Compliance Team

Il Chief Compliance Officer | Group Ethics & Compliance Team è responsabile di:

- sviluppare e mantenere questa procedura;
- gestire i rapporti con i soggetti esterni che conducono le indagini;
- supervisionare i processi di Speak Up e di indagine per garantire la conformità alla presente procedura;
- assicurarsi che vengano messe in atto azioni e monitorarne l'attuazione per evitare che si ripetano;
- fornire regolarmente formazione su questa procedura e sul Codice di condotta etica;
- riferire all'AdEx, all'ARC e al CdA in merito alle preoccupazioni e alle indagini sollevate, nonché sullo stato generale del programma E&C;
- supervisionare l'imposizione di azioni correttive e/o disciplinari per eventuali errori, comportamenti scorretti identificati, pratiche non etiche o violazioni di leggi e regolamenti applicabili, compresi quelli stabiliti nel Codice di condotta etica di Adevinta e nelle relative politiche e procedure.

Adevinta Leadership team

L'Adevinta Leadership Team, che copre la gestione operativa sia a livello centrale che a livello di mercato, è responsabile per conto del team AdEx di:

- garantire che tutti i dipendenti interessati, nell'ambito delle loro aree di responsabilità, siano consapevoli dei loro obblighi ai sensi della presente procedura;
- fornire un ambiente sicuro in cui i dipendenti si sentano a proprio agio nel parlare di questioni che destano preoccupazione e nel sollevare eventuali dubbi su questioni etiche o di conformità; e

- garantire una politica di tolleranza zero nei confronti di ritorsioni o intimidazioni nei confronti di chiunque sollevi un problema, faccia una segnalazione o collabori a un'indagine.

Tutti i dipendenti

Tutti i dipendenti hanno la responsabilità di rispettare il Codice di condotta etica di Adevinta e le policy ad esso associate e sono tenuti a segnalare i problemi in buona fede, sulla base di un ragionevole sospetto e a sollevare i problemi attraverso i canali appropriati in linea con la presente procedura.

4. Speak Up

A. L'importanza dello Speak UP

In Adevinta cerchiamo di costruire fiducia e sicurezza con i nostri dipendenti, clienti, utenti, fornitori e altre parti interessate sostenendo i più alti standard di condotta aziendale etica, agendo con integrità in tutto ciò che facciamo. La nostra reputazione è importante per noi ed è essenziale

In Adevinta usiamo la **nostra voce**; chiudere gli occhi di fronte ad azioni che non sono in linea con i nostri comportamenti chiave, i nostri modi di lavorare o le nostre politiche, non è mai la soluzione giusta.

per il nostro successo e la nostra capacità di operare oggi e in futuro.

Supportiamo al meglio i nostri colleghi, clienti e utenti quando comunichiamo apertamente, parliamo liberamente e condividiamo le informazioni rilevanti. Se osservate o sospettate un comportamento che vi preoccupa o che sembra violare il nostro Codice di condotta etica e/o le nostre politiche e/o procedure, siete invitati a parlarne.

Parlare in buona fede, sulla base di un ragionevole sospetto, anche se non si hanno prove sufficienti. Tuttavia, la formulazione di accuse maliziose nei confronti di altri dipendenti o di terzi può comportare azioni disciplinari.

Che tipo di problemi possono essere sollevati?

La procedura Speak Up può essere utilizzata per sollevare dubbi su sospetti di cattiva condotta, vale a dire su qualsiasi violazione del nostro Codice di condotta etica e/o di qualsiasi politica o procedura aziendale, e/o su qualsiasi tentativo di nascondere una violazione.

Esempi di problemi che possono essere sollevati attraverso i canali disponibili sono (ma non solo):

- Frode (compresa la frode fiscale)
- Violazione dei diritti umani e/o del lavoro
- Bullismo o molestie
- Violazione delle leggi sulla concorrenza
- Riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo

- Inadeguata tenuta della documentazione finanziaria o non finanziaria
- Qualsiasi forma di corruzione
- Conflitti di interesse
- Clientelismo
- Uso improprio delle risorse e dei beni aziendali
- Insider trading
- Frode sociale
- Uso improprio dei dati, come uso illecito ed appropriazione indebita (i.e. furto)
- Reati o atti illegali
- Divulgazione di informazioni riservate
- Crimini ambientali
- Problemi sul lavoro che violano le leggi in materia di salute e sicurezza
- Ritorsioni nei confronti di chi parla in buona fede
- Discriminazione
- Abuso di potere e influenza
- Intimidazione sessuale
- Violazioni della nostra policy di Diversità, Equità e Inclusione

Questo elenco non è esaustivo e, in ogni caso, i canali di Speak Up possono essere utilizzati per segnalare qualsiasi (pericolo di) violazione del diritto dell'Unione o del diritto nazionale, e pericolo per l'interesse pubblico, compresa la salute pubblica, la sicurezza delle persone, i danni all'ambiente o il corretto funzionamento di Adevinta. Se non siete sicuri di segnalare un problema, utilizzate uno dei nostri canali descritti nella sezione *B. Come e quando parlare* per aiutarvi a decidere.

Vi sono alcuni reclami generali, questioni personali o aspetti del vostro lavoro che **non rientrano nell'ambito di applicazione della presente Policy**. Questi includono almeno i seguenti casi/situazioni

- Reclami in relazione al vostro rapporto di lavoro con Adevinta, conflitti personali tra dipendenti, il modo in cui siete stati trattati o aspetti del vostro lavoro, come l'assegnazione del lavoro, l'ambiente o le condizioni di lavoro, questioni relative ai contratti di lavoro, problemi legati alle prestazioni o il modo in cui siete gestiti – si prega di fare riferimento alla nostra [Politica globale di risoluzione dei problemi](#).
- Qualsiasi questione sollevata che sia oggetto di una negoziazione collettiva o di una consultazione con un sindacato, un'associazione del personale o un comitato aziendale dei dipendenti – si prega di rivolgersi al proprio People Consultant tramite un Workday Help case.
- Reclami sollevati da clienti/utenti in relazione ai nostri prodotti.
- Reclami relativi all'IT.
- Apprendimento e sviluppo.

B. Come e quando parlare

Vi invitiamo a parlare il prima possibile, possibilmente prima che le situazioni si aggravino o che si verifichino danni. Ci sono diversi modi per segnalare un problema attraverso i nostri canali di segnalazione e potete utilizzarli tutti.

Indipendentemente dal canale di reporting utilizzato:

- potete essere certi che la vostra segnalazione sarà presa sul serio; e
- l'identità dell'utente (e di qualsiasi terza parte divulgata nel rapporto) sarà mantenuta riservata.

1) Canali interni (Adevinta):

- **Il vostro manager**

Vi invitiamo a parlarne prima con il vostro manager (a meno che il problema non coinvolga il vostro manager) e a non tenere il problema per voi o ignorarlo. Se dopo aver discusso con il vostro manager ritenete che il problema sia fondato, create un caso in Workday³ in modo da assicurarvi che venga sottoposto a un processo di triage completo e standard (vedere la sezione 5. *Procedura di indagine: cosa aspettarsi se si parla*).

- **Il manager del vostro manager**

Se non vi sentite a vostro agio a parlare con il vostro manager, potete rivolgervi al manager del vostro manager. Se dopo aver discusso il problema con il responsabile del vostro manager ritenete che la preoccupazione sia fondata, create un caso in Workday³ in modo da garantire che venga sottoposto a un processo di triage completo e standard (vedere la sezione 5. *Procedura di indagine: cosa aspettarsi se si parla*).

- **Compass Team (Workday Help) o il vostro contatto locale per le risorse umane (People Consultant).**

Se ritenete che il vostro manager (o il manager del vostro manager) non sia la persona giusta per aiutarvi, potete rivolgervi al nostro team HR, al team Compass o al vostro contatto HR (People Consultant) creando un case in Workday.³

- **Group Ethics and Compliance Team**

Potete anche segnalare i sospetti di cattiva condotta al Group Ethics and Compliance Team del Gruppo Adevinta all'indirizzo groupethicscompliance@adevinta.com. Per questioni di conformità legale, come ad esempio la Corporate Governance o l'Antitrust e la concorrenza, potete anche contattare il vostro consulente legale locale. Questi può consigliarvi la migliore linea d'azione e aiutarvi a creare un case in Workday³.

Qualsiasi dubbio sollevato attraverso un canale diverso dovrà essere immediatamente riferito a uno dei canali summenzionati per garantire che sia soggetto al processo Speak Up descritto in questa policy.

³ Vedere l'Appendice 1 che descrive come registrare un case in Workday.

2) Il canale Speak Up è gestito da un soggetto indipendente: online, per telefono o di persona.

Se non vi sentite sicuri o non vi sentite a vostro agio nel condividere la vostra preoccupazione con qualcuno all'interno, se credete veramente che la questione non possa essere affrontata attraverso i canali disponibili o se semplicemente volete segnalare le vostre preoccupazioni in modo anonimo, potete utilizzare il nostro canale **Speak Up gestito da un soggetto indipendente (esterno ad Adevinta)**. Le segnalazioni possono essere effettuate online o per telefono nella vostra lingua madre.

- Per segnalare un problema **online** attraverso il nostro canale esterno Speak Up, visitate il sito web [Wave](#) per visualizzare tutti i dettagli e le istruzioni.
- Per segnalare un problema attraverso il nostro canale esterno Speak Up, chiamate la Speak Up Line del vostro Paese (gratuita). Questa linea è gestita da una terza parte. Per il numero di telefono corretto e ulteriori istruzioni, consultare il sito web [di Wave](#).
- Per sollevare un problema di **persona** è possibile utilizzare la nostra rete di Persone di fiducia esterne: visitate il sito web di Adevinta Speak up channel [Wave](#) per i dettagli su come contattarle. Possono organizzare un incontro di persona entro i sette giorni successivi al primo contatto.

Anche le **terze parti** dovrebbero utilizzare uno di questi canali di segnalazione, poiché non hanno accesso ai canali di segnalazione interni (Adevinta). I dettagli completi sono disponibili sul nostro [sito web](#).

Se la segnalazione viene fatta verbalmente, la trascrizione completa della conversazione verrà effettuata in base al consenso dell'interessato. Confermeremo poi la trascrizione con l'interessato. Potrete apportare modifiche in modo che la trascrizione rifletta accuratamente la questione che desiderate segnalare. Se decidete di dare il vostro consenso alla trascrizione, riassumeremo la conversazione e la confermeremo con voi.

C. Informazioni da fornire

Quando si segnala un problema, è utile includere i seguenti elementi a supporto dell'indagine:

- qualsiasi background o storia rilevante
- il motivo della preoccupazione
- descrizione, il più possibile accurata, del problema segnalato
- il nome o i nomi delle persone coinvolte, le date in cui si sono verificati i problemi segnalati, i luoghi e altre informazioni rilevanti
- qualsiasi documento che possa supportare la vostra relazione.

Non ci aspettiamo che abbiate tutte le risposte. È nostro compito esaminare la questione per decidere se ci sono motivi di preoccupazione. Non è un problema se la vostra genuina preoccupazione si rivela in seguito sbagliata o fuorviante; non verranno presi provvedimenti disciplinari o altre misure nei vostri confronti.

D. Segnalazione di problemi a soggetti esterni

Le autorità nazionali e dell'UE competenti hanno istituito canali di segnalazione esterni indipendenti e autonomi (cfr. l'[Appendice 2](#) di questa policy) per consentire ai dipendenti di segnalare le proprie preoccupazioni. Siete sempre liberi di scegliere il canale attraverso il quale segnalare un problema, che sia attraverso i canali ufficiali esterni o i nostri canali interni. Tuttavia, vi invitiamo caldamente a segnalare i vostri problemi internamente attraverso uno dei canali disponibili, senza temere ritorsioni. Tutti i nostri canali interni sono un modo sicuro per esprimere le proprie preoccupazioni e per parlare internamente.

Uso dei social media

L'uso dei social media per segnalare un problema può interferire e compromettere le indagini sulle irregolarità sul posto di lavoro e avere serie implicazioni per la nostra azienda, per le persone coinvolte ed eventualmente anche per voi stessi. Per indicazioni su come utilizzare i canali dei [social media](#), consultare le [Linee guida per i social media](#), i "Do's and Don'ts" e il nostro Codice di condotta etica.

E. Protezione delle persone coinvolte nelle indagini

Riservatezza

Sappiamo che in questo tipo di situazioni la riservatezza e l'anonimato possono essere importanti. Ciò significa che le informazioni relative al vostro problema saranno condivise solo con un numero limitato di persone. Ci assicureremo di mantenere la riservatezza della vostra segnalazione e della vostra identità e vi informeremo se non saremo in grado di mantenere la riservatezza prima della divulgazione (a meno che la divulgazione non possa ostacolare un'indagine giudiziaria in corso). Per quanto riguarda la divulgazione delle informazioni, si veda la sezione sulla protezione dei dati che segue.

Le violazioni della riservatezza sono passibili di provvedimenti disciplinari.

Chiunque sia in possesso di informazioni relative a una segnalazione è tenuto a mantenere la massima riservatezza.

Anonimato

Se volete mantenere l'anonimato, potete condividere le vostre preoccupazioni attraverso il nostro canale esterno Speak Up. Tuttavia, vi invitiamo a considerare che non rivelare la vostra identità potrebbe rendere l'indagine più difficile e, in alcuni casi, addirittura impossibile. Vi incoraggiamo a

rivelare la vostra identità se sollevate una preoccupazione genuina, sapendo che sarete protetti da qualsiasi tipo di ritorsione.

Protezione dei dati

Il rispetto della privacy dei dati è parte integrante della nostra attività. Ci impegniamo a rispettare i diritti delle persone nell'utilizzo dei loro dati. Quando si tratta di una questione specifica, la raccolta e la conservazione dei dati personali sono ridotte al minimo e saranno gestite in conformità al GDPR o a qualsiasi legge sulla privacy applicabile.

Adevinta proteggerà in ogni momento la privacy e l'identità degli utenti che scelgono di segnalare illeciti o comportamenti scorretti e garantirà l'anonimato di chi sceglie di fare una segnalazione senza rivelare la propria identità.

Se desiderate avere maggiori dettagli sul trattamento dei dati personali e sulle garanzie adottate da Adevinta per proteggere la privacy quando si utilizza lo strumento Speak Up, vi invitiamo a consultare l'Informativa sulla privacy di Adevinta Speak Up ([Appendice 3](#)).

Non ritorsione

Vogliamo promuovere un ambiente in cui tutti possano parlare liberamente e con rispetto. Se avete una preoccupazione genuina relativa a un sospetto di illecito, vogliamo che possiate far sentire la vostra voce senza temere ritorsioni.

Qualsiasi forma di minaccia o ritorsione non sarà tollerata. Le ritorsioni nei confronti di coloro che sollevano dubbi o di chiunque sia coinvolto in un'indagine saranno trattate come una violazione del nostro Codice di condotta etica e potranno portare ad azioni disciplinari. Sarete protetti da qualsiasi ritorsione durante e dopo la presentazione di una segnalazione interna o esterna seguendo il processo descritto nelle sezioni "*Come e quando parlare*" e "*Segnalazione di problemi a soggetti esterni*". Tuttavia, non sarete protetti se sollevate maliziosamente un problema che sapete essere falso.

In caso di divulgazione del sospetto di cattiva condotta, sarete protetti a condizione che abbiate precedentemente segnalato il fatto attraverso i canali Speak Up menzionati nella sezione "*Come e quando parlare*" o esternamente come descritto nella sezione "*Segnalazione di problemi a soggetti esterni*" di cui sopra e che abbiate ragionevoli motivi per ritenere che le informazioni segnalate fossero vere al momento della divulgazione.

Se ricevete ritorsioni o notate ritorsioni nei confronti di altri per aver sollevato una questione in buona fede su una presunta cattiva condotta, siete pregati di segnalarlo tramite uno dei nostri canali Speak Up. Questa segnalazione sarà trattata come qualsiasi altra segnalazione di Speak Up e in linea con la presente procedura.

Le ritorsioni possono assumere diverse forme e devono essere intese come qualsiasi minaccia o tentativo di svantaggio. Nell'[Appendice 4](#) sono riportati alcuni esempi. Fate attenzione a qualsiasi segnale e segnalatelo immediatamente.

5. Procedura d'indagine: cosa aspettarsi se si parla

Adevinta prende sul serio ogni segnalazione di possibile cattiva condotta. Questa procedura di indagine mira a fornire trasparenza nel modo in cui indaghiamo sulle preoccupazioni ricevute attraverso uno dei nostri canali Speak Up.

Timeline

Se segnalate un problema attraverso uno dei canali di comunicazione, riceverete una conferma di ricezione entro 7 giorni lavorativi.

Eseguiamo una prima verifica e, se opportuno, il problema verrà approfondito. La chiusura della questione è prevista entro 3 mesi, con una risposta e/o un feedback al cliente in relazione al rapporto presentato. Se un caso è considerato complesso o se sono necessarie ulteriori indagini, l'istruttoria può richiedere più tempo. In tal caso, il tempo aggiuntivo richiesto non supererà i 3 mesi (fino a 6 mesi in totale).

Revisione iniziale

Una volta ricevuta la segnalazione, viene eseguito un processo di triage approfondito per determinare se:

- il problema sollevato è una questione di cattiva condotta che richiede un ulteriore esame e un'indagine ai sensi della presente procedura; oppure
- la preoccupazione sollevata deve essere riferita alle Risorse Umane o a un altro dipartimento perché non rientra nell'ambito di questa procedura (vedere la sezione *A.L'importanza di parlare*).

In questa fase, potremmo chiedervi ulteriori informazioni.

Tutte le informazioni sulle questioni sollevate saranno conservate in modo sicuro, in una forma durevole e recuperabile, in modo da poter essere utilizzate come prova, se necessario.

Tutti i casi ricevuti tramite Workday o i canali esterni di Speak Up saranno registrati in un CMS (sistema di gestione dei casi che funge da registro completo di tutti i casi di Speak Up in Adevinta):

- casi ricevuti tramite Workday: un gruppo selezionato di Consulenti del personale eseguirà un triage iniziale del caso e lo registrerà in CMS se ritenuto un caso Speak Up. Sarete informati dell'esito del processo di triage.
- i casi ricevuti tramite il canale Speak Up gestito da un soggetto indipendente saranno automaticamente registrati nel CMS.

Una volta che i casi sono stati inseriti in CMS, un soggetto esterno indipendente effettuerà la revisione iniziale del caso e convocherà il Comitato per l'etica e la conformità (il "Comitato E&C" o il "Comitato") per decidere le fasi successive. Il People Consultant che ha ricevuto il vostro caso fungerà da intermediario e vi terrà aggiornati sull'andamento del caso in Workday.

La presenza di una terza parte completamente indipendente, esterna ad Adevinta, che esegue la revisione iniziale e supervisiona l'assegnazione del/i ricercatore/i, garantisce l'obiettività e l'assenza di pregiudizi durante il processo.

Revisione e indagine

Il Ethics & Compliance Committee è composto da membri senior di Adevinta e presieduto dal soggetto esterno, che garantisce il coinvolgimento delle persone giuste in base alla natura del problema o dell'indagine. Se uno o più membri del Comitato sono menzionati nella relazione, essi garantiranno che questo o questi individui siano esclusi dal Comitato quando viene convocato.

Il Ethics & Compliance Committee ha il compito di esaminare tutte le segnalazioni, i casi o i problemi di conformità in arrivo e di concordare i passi successivi o le azioni da intraprendere. Se il Comitato ritiene che sia necessaria un'indagine, al caso verrà assegnato un investigatore appropriato. L'assegnazione dipende dalla natura del caso e dall'anzianità delle persone coinvolte nell'incidente. Potrebbe trattarsi di un manager dedicato alle indagini all'interno del team Ethics & Compliance del Gruppo Adevinta, di un membro senior del team People/HR, del team legale o di un soggetto esterno.

L'indagine stessa si concentrerà su un'analisi obiettiva del caso e sarà svolta in stretta riservatezza. Se necessario, verranno ingaggiati esperti esterni come consulenti legali, forensi, ecc. per supportare l'indagine. I dettagli del caso, la vostra identità e quella di chiunque altro sia menzionato nel rapporto, saranno mantenuti riservati durante e dopo l'indagine e saranno condivisi solo in base alla necessità. In linea di principio, il report del CMS deve essere accessibile solo alla terza parte indipendente, al Ethics & Compliance Committee e agli investigatori che si occupano del caso specifico, i quali sono tenuti a mantenere la riservatezza delle informazioni. Durante l'indagine, potreste essere contattati per fornire un feedback o ulteriori informazioni.

Se venite coinvolti in un'indagine, dovete collaborare e rispondere alle domande in modo onesto. Mentire, ritardare, interferire o rifiutare di collaborare a un'indagine può comportare un'azione disciplinare.

Tutte le parti coinvolte, compreso l'accusato, hanno diritto alla riservatezza. Se partecipate a un'indagine o ne venite a conoscenza, dovete mantenere la riservatezza, altrimenti potreste interferire nell'indagine.

Risoluzione e analisi delle cause principali

Ogni questione sollevata può avere due esiti:

- Nel caso in cui si riscontri una cattiva condotta, verranno prese le misure del caso. Ciò potrebbe includere azioni correttive e/o disciplinari per le persone coinvolte, o informare le autorità competenti, se ritenuto necessario.

Il team Ethics and Compliance del Gruppo Adevinta ha la responsabilità di garantire che le azioni siano messe in atto e di monitorare la loro attuazione per evitare che in futuro si ripeta una situazione simile.

- Se, dopo aver esaminato il vostro problema, concludiamo che non si è verificata alcuna cattiva condotta, il file verrà chiuso e la risoluzione verrà documentata.

Vi confermeremo per iscritto l'esito entro tre mesi dalla data in cui avete sollevato il problema, a meno che non siate stati informati di eventuali ritardi nella risoluzione. Tuttavia, per motivi di riservatezza e per non interrompere o pregiudicare l'indagine, potremmo non essere in grado di comunicarvi tutte le misure adottate per risolvere il problema.

Se ritenete che la vostra segnalazione o una segnalazione sollevata nei vostri confronti non sia stata gestita in modo appropriato o che un'indagine non sia stata condotta correttamente, dovete informare il team Ethics and Compliance del Gruppo Adevinta, che si metterà in contatto con voi per trovare il modo migliore di procedere.

Segnalazione

Il team Ethics and Compliance del Gruppo Adevinta è responsabile di fornire regolarmente informazioni sul numero di segnalazioni ricevute, sullo stato delle indagini e sull'esito di quelle concluse (compreso lo stato dei piani d'azione messi in atto per evitare che si ripetano). I rapporti saranno forniti almeno due volte all'Executive Team di Adevinta, al Comitato di Audit & Risk e al Consiglio di Amministrazione.

Garanzia

Il dipartimento di revisione interna è responsabile di svolgere attività di garanzia periodica sull'efficacia delle procedure di denuncia, di assicurare che siano in atto protocolli di indagine appropriati e di garantire che vi sia un'adeguata rendicontazione della gestione ai gruppi di governance pertinenti, come il consiglio di amministrazione o l'ARC.

6. Comunicazione e awareness

Il Team AdEx, insieme al Leadership Team, è responsabile della sensibilizzazione su Speak Up e Investigations, e di assicurarsi che siano in atto processi adeguati per garantire la conformità.

Il team Ethics and Compliance del Gruppo Adevinta è responsabile dell'implementazione, della comunicazione e della formazione di questa procedura per garantire che i dipendenti e i terzi siano disposti a segnalare qualsiasi sospetto di cattiva condotta e comprendano la protezione legale che viene loro conferita.

7. Non-compliance

Qualsiasi violazione di questa policy (ad esempio, qualsiasi forma di ritorsione, violazione della riservatezza, violazione della privacy) sarà oggetto di indagine e potrà comportare azioni correttive e/o disciplinari. Tali azioni possono includere, ma non solo, le seguenti (sempre nel rispetto delle leggi e dei regolamenti locali):

- avvertimento verbale;
- avvertimento scritto;
- rinvio della promozione;
- sospensione senza retribuzione;
- cessazione del rapporto di lavoro; e/o
- segnalazione alle autorità.

Appendice 1: Come registrare un Speak Up case in Workday

1 Your Top Apps

- Help
- Pay
- Personal Information
- Performance

2 STILL NEED HELP?
Create a case to get support from a specialist. **Create Case**

3 **Create Case**

Create About
Search name
This person won't get any notifications about this case

Case Type*
Select the most relevant case type

Case Type*
Select the most relevant case type

EMPLOYEE RELATIONS (2)

Employee Relations
Queries related to non-compliance, misconduct or unfair treatment

Go to Workday and find the Hep App.

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

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

Appendice 2: Canali di segnalazione esterni

L'elenco dei canali di segnalazione esterni, indipendenti e autonomi, a cui i dipendenti possono rivolgersi per segnalare i propri dubbi comprende, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti:

Paese	Canale di segnalazione esterno	Descrizione
Belgio	L'Autorità di vigilanza belga	Un'agenzia governativa che protegge la concorrenza economica applicando la legislazione in materia, chiamata legge sulla concorrenza.
	L'Autorità di Vigilanza	Un organismo indipendente che garantisce la corretta osservanza dei principi fondamentali della protezione dei dati personali.
	L'Autorità per le Finanze e i Mercati	Istituzione che vigila sul settore finanziario belga. È il successore della precedente Commissione bancaria, finanziaria e assicurativa (CBFA).
	Gli investimenti sociali e il servizio sportivo	Un organo strategico che, sulla base delle conoscenze e delle intuizioni dei dipartimenti competenti e del supporto scientifico, sviluppi una visione della lotta alla frode sociale e la traduca in strategie concrete.
Paesi Bassi	Casa dei Cacciatori di Ghiaccio	Un'organizzazione dei Paesi Bassi, istituita nel 2016 per fornire consulenza e supporto ai segnalatori di abusi legati al loro lavoro, i cosiddetti whistleblower. È stata istituita sulla base della legge "House for Whistleblowers".
	Autorità per il mercato e il commercio (AP)	Un regolatore pubblico indipendente olandese incaricato di supervisionare la concorrenza, le telecomunicazioni e la legge sui consumatori.
	De Nederlandsche Bank N.V. (DNB)	L'autorità olandese di regolamentazione della condotta dei mercati finanziari (che lavora in stretta collaborazione con l'AFM).
	Autoriteit Financiële Markten (AFM)	È l'autorità olandese di regolamentazione dei mercati finanziari ed esiste dal 1° marzo 2002. L'AFM è il successore legale della Stichting Toezicht Effectenverkeer.
Francia	CNIL	Le segnalazioni devono riguardare una violazione delle norme sulla protezione dei dati personali ("RGPD", "Loi Informatique et Libertés", ecc.), compresa la cybersecurity.

Paese	Canale di segnalazione esterno	Descrizione
	Autorità giudiziaria	Ad esempio: al Pubblico Ministero per reati o infrazioni.
	Agenzia francese anticorruzione	Per violazione dei principi di correttezza
	Tracfin	Per qualsiasi comportamento finanziario sospetto
	Difensore dei diritti (Le Défenseur des droits)	Istituzione che ha la responsabilità di orientare i whistleblower verso le autorità competenti per garantire che i fatti segnalati siano risolti
	Un elenco completo delle autorità è disponibile a questo link .	
Italia	Autorità Anticorruzione (ANAC)	Un'autorità amministrativa indipendente italiana con il compito di combattere la corruzione nel Paese.
Germania	Canale esterno dell'Autorità federale di vigilanza finanziaria (BaFin)	Un canale esterno presso l'autorità tedesca di regolamentazione dei mercati finanziari
	Canale esterno presso l'Ufficio federale dei cartelli (Bundeskartellamt)	Un canale esterno al regolatore pubblico indipendente tedesco che ha il compito di supervisionare la concorrenza, le telecomunicazioni e la legge sui consumatori.
	Canale esterno presso l'Ufficio federale di giustizia (Bundesamt für Justiz)	Un canale esterno al dipartimento governativo che protegge i principi della giustizia
Spagna	Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) – Commissione nazionale del mercato dei valori mobiliari	Agenzia responsabile della regolamentazione finanziaria dei mercati dei valori mobiliari
	Comisión Nacional de Mercados y Competencia (CNMC) – Commissione nazionale per i mercati e la concorrenza	Regolatore indipendente della concorrenza responsabile dell'applicazione del diritto della concorrenza
	Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) – Agenzia spagnola per la protezione dei dati personali	Agenzia indipendente del governo spagnolo che vigila sull'osservanza delle disposizioni di legge in materia di protezione dei dati personali.

Paese	Canale di segnalazione esterno	Descrizione
	Banco de España (BdE) – Banca di Spagna	Banca centrale del paese e autorità nazionale competente per la vigilanza bancaria nell'ambito del Meccanismo di Vigilanza Unico
	Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) – Agenzia spagnola per l'amministrazione fiscale	L'autorità fiscale/il servizio delle entrate della Spagna
	Intervención General de la Administración del Estado (IGAE) – Ufficio del Controllore Generale dell'Amministrazione dello Stato	Agenzia di vigilanza interna, dipendente dal Ministero delle Finanze, con il compito di controllare l'amministrazione pubblica statale e di gestire i conti pubblici.
	Guardia Civil (GC) – Guardia Civile	La più antica agenzia di polizia in Spagna, una delle due forze di polizia nazionali.
	Cuerpo Nacional de Policía (CNP) – Corpo di polizia nazionale	L'altra forza di polizia nazionale
	Organización de Consumidores y Usuarios (OCU) – Organizzazione dei consumatori e degli utenti	Organizzazione non profit e associazione indipendente dedicata all'informazione dei consumatori e alla difesa dei loro diritti
	Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude – Ufficio Nazionale Antifrode	Organismo incaricato di proteggere gli interessi finanziari della Spagna
	Fiscalía Especial contra la Corrupción y la Criminalidad Organizada (Fiscalía Anticorrupción)	Procura speciale dello Stato, dipendente dal Ministero della Giustizia, che si occupa di indagare sui crimini economici e finanziari all'interno del territorio nazionale.

Appendice 3: Informativa sulla privacy di Adevinta Speak Up

Esclusione di responsabilità:

- Si noti che quando si effettua una segnalazione tramite lo strumento Speak Up, l'anonimato del segnalante è garantito. Adevinta ha incaricato un fornitore di servizi indipendente di facilitare questo processo anonimo. La seguente Informativa sulla privacy si applica al processo una volta che Adevinta ha ricevuto una segnalazione di reclamo contenente dati personali in relazione a un individuo segnalato, e solo al Segnalatore se quest'ultimo ha scelto di rinunciare all'opzione di rimanere anonimo.

1. Scopo della presente informativa sulla privacy

La presente Informativa sulla privacy spiega quali dati personali Adevinta raccoglie, perché e come vengono raccolti e come vengono gestiti durante e dopo il processo "Speak Up". In base alla legge, Adevinta ASA e qualsiasi società del Gruppo Adevinta – a seconda dei casi – è responsabile in ultima istanza dell'utilizzo dei vostri dati (il "Titolare").

La presente Informativa sulla privacy è applicabile a tutti i canali di segnalazione interni di Adevinta, indipendentemente dal fatto che il cliente sollevi un problema al proprio manager, al manager del proprio manager, al team Compass (Workday Help) o al proprio contatto locale per le risorse umane, al team Ethics and Compliance del Gruppo Adevinta, o che utilizzi il [canale di segnalazione Speak Up](#) gestito da una parte indipendente.

A questo proposito, dovete sapere che, indipendentemente dal canale scelto, Adevinta manterrà la riservatezza della vostra identità per quanto legalmente possibile. A questo proposito, se desiderate fare una segnalazione in modo completamente anonimo, dovete utilizzare lo [strumento Speak Up](#).

Se decidete di utilizzare lo [strumento Speak Up](#), state contattando un servizio fornito per Adevinta da un'organizzazione indipendente (People Intouch B.V), che rispetterà la vostra privacy nel trattamento delle vostre informazioni, come indicato nell'[Informativa sulla privacy](#) applicabile all'uso dello strumento.

Tutte le segnalazioni e le informazioni che siete disposti a condividere saranno trasmesse a team specializzati all'interno di Adevinta ASA e/o della società del Gruppo Adevinta interessata per le indagini, le azioni e la risoluzione. Le informazioni fornite saranno trattate in modo confidenziale e, laddove la legge o l'indagine richiedano la condivisione di informazioni, ciò avverrà in modo sicuro.

A questo proposito, il rispetto della privacy dei dati è parte integrante della nostra attività. Adevinta si impegna a rispettare i diritti delle persone nell'utilizzo dei loro dati. Quando si tratta di una questione specifica, la raccolta e la conservazione dei dati personali sono ridotte al minimo e saranno gestite in conformità al GDPR o a qualsiasi legge sulla privacy applicabile.

2. Dati di contatto del team per la protezione dei dati e del responsabile della protezione dei dati

In caso di domande relative alla presente informativa sulla privacy, si prega di inviare un'e-mail all'indirizzo privacy@adevinta.com.

3. Quali categorie di dati personali vengono trattate?

A seconda della natura dell'incidente segnalato, non è prevedibile quali categorie di dati possano essere trattate. A questo proposito, possono essere trattate le seguenti categorie:

Dati del segnalatore dell'incidente

- Dati di contatto (nome, titolo di lavoro, indirizzo, indirizzo e-mail, numero di telefono, azienda, paese), nel caso in cui l'incidente non venga segnalato in forma anonima.
- Contenuto dell'incidente segnalato: a seconda della natura dell'accusa o della preoccupazione, questo potrebbe includere una descrizione del comportamento, delle attività in relazione ad Adevinta, del luogo e dell'ora dell'incidente o di altri dati rilevanti per l'accusa o la preoccupazione.

Ulteriori dati specifici elaborati in caso di segnalazione di un problema tramite lo strumento Speak Up:

- Cookie di sessione: se viene segnalato un incidente utilizzando il portale web (si veda anche l'Informativa sulla privacy per il portale web, che è ospitato e amministrato dal fornitore di servizi esterno (Responsabile del trattamento)).
- Voce: solo se il problema viene segnalato tramite [una telefonata](#). A questo proposito, la trascrizione viene fornita ad Adevinta e alla parte indipendente che gestisce il canale Speak Up, in quanto la voce registrata è accessibile solo dal Responsabile al Trattamento People Intouch B.V., il fornitore dello strumento Speak up.

Dati della persona soggetta alla segnalazione dell'incidente

- Dati di contatto (nome, titolo di lavoro, indirizzo, indirizzo e-mail, numero di telefono, azienda, Paese)
- Contenuto dell'incidente segnalato: a seconda della natura dell'accusa o della preoccupazione, questo potrebbe includere una descrizione del comportamento, delle attività in relazione ad Adevinta, del luogo e dell'ora dell'incidente o di altri dati rilevanti per l'accusa o la preoccupazione.
- Misure adottate in risposta all'incidente segnalato.

Dati dei (potenziali) testimoni

- Dati di contatto (nome, titolo di lavoro, indirizzo, indirizzo e-mail, numero di telefono, azienda, paese)
- Ruolo del testimone nell'incidente segnalato
- Dati che il testimone fornisce ad Adevinta nell'ambito dell'indagine

Dati degli sperimentatori e dei responsabili delle misure

- Dati di contatto (nome, titolo di lavoro, indirizzo, indirizzo e-mail, numero di telefono, azienda, paese)

Poiché qualsiasi problema di conformità può essere sollevato attraverso i diversi canali "Speak Up", l'elenco precedente non è esaustivo. Possono essere trattate anche categorie speciali di dati, se rilevanti per l'incidente segnalato, come la razza, l'origine etnica, l'appartenenza a un sindacato, la filosofia o la religione, la vita o l'orientamento sessuale, la salute o le informazioni finanziarie relative alle persone. Ad esempio, un caso di salvaguardia può rivelare dati relativi all'orientamento sessuale, all'origine etnica o alla religione.

4. Finalità del trattamento dei dati

Finalità del trattamento dei dati	Base legale
Raccogliere ulteriori informazioni sull'incidente o sul problema segnalato.	Obblighi legali e legittimo interesse di Adevinta a venire a conoscenza di eventuali incidenti di conformità all'interno dell'organizzazione e a porre fine a qualsiasi comportamento inappropriato/illegale, prendendo decisioni appropriate dopo aver condotto un'indagine completa e rigorosa dei fatti.
Scoprire i potenziali rischi di conformità in Adevinta, identificare comportamenti scorretti, atti illegali o proteggere le persone con cui lavoriamo.	
Intraprendere le azioni appropriate, ove necessario, per risolvere l'incidente segnalato: amministrazione e chiarimento delle responsabilità. Ciò può includere l'istituzione, l'esercizio o la difesa di rivendicazioni legali da parte di Adevinta.	
Identificare qualsiasi persona soggetta a una segnalazione di incidente e che potrebbe non agire in conformità con le leggi o le politiche interne applicabili.	Gli obblighi di legge e l'interesse legittimo di Adevinta sono quelli di identificare qualsiasi persona all'interno della sua organizzazione - o all'interno di qualsiasi terza parte collegata ad Adevinta - che potrebbe non agire in conformità alle leggi applicabili o alle politiche interne e di contattare tali persone o utilizzare i loro dettagli di contatto nel corso delle indagini appropriate.
Identificare ogni potenziale testimone disposto a contribuire a chiarire i fatti relativi all'incidente segnalato.	Gli obblighi di legge e il legittimo interesse di Adevinta è quello di documentare il processo di indagine per dimostrarne la correttezza.
Documentare tutte le fasi dell'indagine e risolvere il caso in modo corretto.	Gli obblighi legali e l'interesse legittimo di Adevinta sono quelli di identificare le persone

Finalità del trattamento dei dati	Base legale
	che possono contribuire a chiarire un incidente segnalato.
Aggiornare il segnalatore dell'incidente sul modo in cui Adevinta sta affrontando il processo di Speak Up, nel caso in cui il segnalatore dell'incidente decida di non rimanere anonimo.	Il consenso del segnalante, nel caso in cui decida di segnalare in modo non anonimo e accetti di fornire i propri dati personali.
Se necessario, fare riferimento alle autorità.	L'obbligo legale di Adevinta di portare all'attenzione delle autorità competenti la commissione di un potenziale reato.
Produrre dati statistici per creare rapporti appropriati.	Il legittimo interesse di Adevinta ad analizzare i casi a fini statistici e a segnalare i casi di conformità in modo che la direzione competente possa adempiere ai propri obblighi per garantire un sistema di conformità efficace presso Adevinta.

Inoltre, nel caso in cui le segnalazioni includano categorie particolari di dati rilevanti per le indagini del caso, la base legittima sarà (i) il consenso del segnalante o, a seconda dei casi, (ii) la necessità di tale trattamento ai sensi del paragrafo 9.2 (b) del GDPR.

5. Destinatario o categorie di destinatari dei dati personali

Adevinta e qualsiasi società del Gruppo Adevinta interessata dalla segnalazione dell'incidente.

A seconda dei casi: consulenti legali esterni, autorità competenti (polizia, tribunali, autorità fiscali), autorità di controllo (ad esempio autorità per la protezione dei dati), organi amministrativi.

Fornitori di servizi esterni relativi al canale Speak Up:

- **Processor (Responsabile):** fornitore dello strumento Speak Up e responsabile della trascrizione delle segnalazioni effettuate tramite telefonata. Per ulteriori informazioni, consultare [l'Informativa sulla privacy di People Intouch](#).
- **Parte indipendente (esterna ad Adevinta):** fornisce servizi di triage, per determinare se la preoccupazione sollevata è un problema di cattiva condotta che necessita di ulteriori esami e indagini. La presenza di una terza parte completamente indipendente ed esterna ad Adevinta che esegue la revisione iniziale e supervisiona l'assegnazione del/dei ricercatore/i garantisce l'obiettività e l'assenza di pregiudizi durante il processo.

6. Durata del trattamento dei dati

I dati personali inclusi nella segnalazione saranno trattati per il periodo di tempo massimo stabilito e/o consentito dalla normativa applicabile in materia di whistleblowing e protezione dei dati, finché tali dati personali sono rilevanti per perseguire il chiarimento dei fatti durante l'indagine, fatta salva l'estensione di tale periodo di trattamento nei casi in cui l'indagine è in corso da parte del dipartimento o del personale competente, che può continuare a trattare i dati fino alla risoluzione del caso. In tali casi, Adevinta ha un interesse legittimo a conservare i dati per un periodo più lungo di quello sopra indicato (ad esempio, per difendersi o perseguire rivendicazioni legali).

I dati personali relativi alle segnalazioni registrate saranno rimossi nel caso in cui non siano più necessari per adempiere agli obblighi previsti dalle leggi e dai regolamenti vigenti.

Inoltre, per quanto riguarda il canale Speak Up:

- I dati del caso nel sistema SpeakUp saranno resi anonimi da People Intouch dopo 14 giorni, una volta chiuso il caso. Vengono conservati per 14 giorni nel sistema di back-up.
- Soundfiles: le registrazioni vocali saranno automaticamente cancellate da People Intouch 24 ore dopo la conferma di ricezione da parte di Adevinta della trascrizione o del riassunto nel Case Management System. Viene conservato per 5 giorni nel sistema di back-up.
- I dati dei cookie di sessione sul sito web Speak Up saranno cancellati da People Intouch dopo due (2) ore.

7. Diritti di protezione dei dati

L'utente gode di determinati diritti in relazione ai propri dati personali, quali il diritto di essere informato, il diritto di accedere, correggere o cancellare i propri dati, il diritto di limitare il trattamento, il diritto alla portabilità dei dati e il diritto di reclamo. Per ulteriori informazioni sui vostri diritti, utilizzate i recapiti riportati in calce alla presente informativa.

Adevinta garantirà i suddetti diritti, senza mai rivelare l'identità del segnalante. Allo stesso modo, Adevinta farà in modo che le persone interessate da una segnalazione di incidente e dalle indagini che ne derivano possano venire a conoscenza il prima possibile dei fatti addebitati loro, in modo da poter difendere adeguatamente i propri interessi, e pertanto tali informazioni dovranno essere fornite loro dopo un periodo di tempo prudente durante il quale si svolgeranno le indagini preliminari sui fatti.

Appendice 4: Esempi di ritorsione⁴

- sospensione, licenziamento, destituzione o misure equivalenti;
- retrocessione o rifiuto di promozione;
- trasferimento di mansioni, cambio di sede di lavoro, riduzione della retribuzione, modifica dell'orario di lavoro;
- il rifiuto della formazione;
- una valutazione negativa delle prestazioni o delle referenze lavorative;
- l'imposizione o la somministrazione di qualsiasi misura disciplinare, rimprovero o altra sanzione, compresa una sanzione pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione, trattamento svantaggioso o ingiusto;
- mancata conversione di un contratto di lavoro temporaneo in uno a tempo indeterminato, quando il lavoratore nutre la legittima aspettativa che gli sarebbe stato offerto un impiego a tempo indeterminato;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro temporaneo;
- danni, tra cui la reputazione della persona, in particolare sui social media, o perdite finanziarie, tra cui la perdita di affari e di reddito;
- lista nera sulla base di un accordo informale o formale a livello di settore o di industria, che può comportare l'impossibilità di trovare lavoro in futuro nel settore o nell'industria;
- risoluzione anticipata o annullamento di un contratto per beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- riferimenti psichiatrici o medici;
- un rimprovero scritto;
- diffamazione o calunnia;
- una multa ai sensi dell'articolo 650 del Libro 7 del Codice Civile olandese.

⁴ Questo elenco non è esaustivo. È un estratto della DIRETTIVA (UE) 2019/1937 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 23 ottobre 2019 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e basata sul Wet Bescherming klokkenluiders.

Documenti correlati

Documento <i>(aggiungere un collegamento ipertestuale al nome del documento)</i>	Descrizione
Codice di condotta etica	Definisce i requisiti di base per la condotta aziendale.
Politica globale di risoluzione dei problemi	Definisce l'approccio alla risoluzione dei problemi dei dipendenti.
Politica globale di mantenimento degli standard	Stabilisce gli standard di comportamento e di prestazione.

Documenti Controllo

Versione No.	Riepilogo delle modifiche	Revisionato da	Date
1.0	N/A	Vicepresidente Finanza aziendale e rischio Direttore finanziario	09/22
2.0	Allineamento alla direttiva UE sulla segnalazione di irregolarità	Vicepresidente Finanza aziendale e rischio Direttore finanziario	01/24
2.1	Modifica della titolarità della politica	E&C Team	02/25