

## Policy del parlare

---

**VERSIONE:** 2.0

**DATA EFFETTIVA:** 31 maggio 2021

**PROPRIETARIO:** GENERAL COUNSEL & COMPANY SECRETARY

---

QUESTA POLICY NON PUÒ ESSERE MODIFICATA O VARIATA SENZA IL CONSENSO SCRITTO DEL COMITATO DI REVISIONE DELLA POLICY E DEL GENERAL COUNSEL & COMPANY SECRETARY.

### 1. Dichiarazione policy

Ci impegniamo a condurre i nostri affari onestamente e con integrità. Ci prendiamo cura l'uno dell'altro, dei nostri consumatori, dei partner, dei fornitori dei ristoranti, della società e dell'ambiente. La parte più importante è fare in modo che le nostre persone si sentano incoraggiate e sostenute a parlare senza paura di ritorsioni quando qualcosa non è giusto.

### 2. Portata

Nella presente Policy, le parole "JET", "noi", "nostro" e "ci" si riferiscono a Just Eat Takeaway.com N.V. e a tutte le sue consociate e affiliate nel mondo.

Che tu sia un dipendente, un appaltatore indipendente, un fornitore, un socio del ristorante, un azionista, un cliente o un parente di uno di questi, puoi usare questa policy per parlare.

### 3. Cosa intendiamo per "parlare"?

Tu "parlerai" se ci passerai delle informazioni che tu ritieni ragionevolmente indicative di:

- Corruzione, frode o altre attività criminali
- Schiavitù moderna
- Atteggiamenti ad alto rischio per la salute e la sicurezza di qualcuno
- Una violazione del nostro Codice di condotta
- Molestie sessuali
- Rischio o danno effettivo all'ambiente
- Un errore giudiziario
- Un'azienda del gruppo Just Eat Takeaway.com che infrange la legge
- Condotta immorale o disonesta
- Una violazione di una qualsiasi delle nostre politiche, procedure o protocolli
- Qualcuno che copre un illecito

Se sei un dipendente che si trova ad affrontare un problema che normalmente verrebbe trattato dal nostro team HR, segui invece le nostre [People Policies](#).

Se non sei sicuro se una preoccupazione è una questione che riguarda il HR team o è di pubblico interesse (ciò significa che deve riguardare altri, per esempio il pubblico in generale), parla con il HR team o con il tuo manager diretto.

#### 4. Come puoi parlare più forte?

Se lavori presso JET, parla innanzitutto con il tuo manager diretto o con qualcuno del HR team. Se non ti senti a tuo agio nel farlo, abbiamo anche una Hotline Speak Up, un servizio gestito da Convercent (un'organizzazione esterna e indipendente). Puoi chiamarli usando i numeri elencati qui sotto 24 ore su 24, 7 giorni su 7, 365 giorni all'anno.

Se sei in...	...chiama...
Australia	1 800 763 983
Austria	0800 281119
Belgio	0800 260 39
Bulgaria	0800 46038
Canada	1-800-235-6302
Danimarca	8082 0058
Francia	0805 080339
Germania	0800 181 2396
Irlanda	1800 904 177
Israele	1 809 477254
Israele (Gerusalemme)	2-375-2169
Italia	800 727 406
Lussemburgo	800-27-311
Paesi Bassi	0-800-022-0441
Nuova Zelanda	0800-002-341
Norvegia	800 24 664
Polonia	00-800-141-0213
Portogallo	800 180 367
Romania	0-800-360-228
Spagna	900 905460
Svizzera	0800 838 835
Regno Unito	0 808 189 1053

Si prega di notare che la hotline non è un servizio di emergenza. Se la tua sicurezza, o quella di qualcuno che conosci, è in pericolo, contatta i servizi di emergenza locali.

Puoi anche segnalare la tua preoccupazione [online](#). Puoi trovare i link al nostro sito web Speak Up, anch'esso gestito da Convercent, su "The Kitchen" o su qualsiasi sito web della piattaforma per i paesi sopra elencati.

Convercent supporta oltre 340 lingue, quindi puoi inviare la tua segnalazione online o per telefono nella lingua che preferisci.

Per favore, comunica la tua preoccupazione il prima possibile - non rimandare perché pensi di aver bisogno di raccogliere prove. Se hai il ragionevole sospetto che ci sia qualcosa sotto, parla!

Se fai una segnalazione tramite Convercent, puoi scegliere se dare il tuo nome o rimanere anonimo. Sfortunatamente, se risiedi in Portogallo, non siamo in grado di supportare la segnalazione anonima poiché non è consentita dalla legge nazionale.

Sebbene comprendiamo che ci possano essere situazioni in cui senti di non avere altra scelta se non quella di rimanere anonimo, le segnalazioni anonime sono più difficili per noi da indagare. Ti assicuriamo che non tollereremo ritorsioni di alcun tipo nei tuoi confronti se ci hai segnalato un problema.

## **5. Cosa succede dopo?**

Dopo aver sollevato la tua preoccupazione, la questione sarà trasmessa alle persone elencate nel paragrafo 5.1 di seguito, in modo che la questione possa essere investigata completamente.

Lo scopo dell'indagine è quello di raccogliere prove e fatti sul problema sollevato. Sarai informato dei progressi dell'indagine entro sette giorni dalla segnalazione. Se la tua segnalazione è stata fatta in modo anonimo tramite Convercent, dovrai chiamarli a uno dei numeri sopra indicati o controllare il sito web di EthicsPoint per ricevere aggiornamenti sui progressi.

Una volta conclusa l'indagine, verrà presa una decisione sulle azioni che potremmo aver bisogno di intraprendere. Se abbiamo trovato prove di un illecito, le conseguenze potrebbero includere il licenziamento, la trasmissione dei dettagli alle forze dell'ordine o modifiche alle nostre politiche e procedure per evitare che problemi simili si ripresentino in futuro.

### **5.1. Chi indagherà sulla questione?**

- Il Direttore HR del Gruppo si occupa delle questioni relative alle risorse umane, come la discriminazione o le molestie.
- Il Direttore della Compliance si occupa di tutte le altre questioni, tranne quando la questione è passata al General Counsel & Company Secretary.

Se vuoi segnalare qualcosa su un membro del consiglio di amministrazione o del consiglio di sorveglianza, la vostra segnalazione andrà al General Counsel & Company Secretary.

Se tu hai sede in Italia, il tuo rapporto sarà esaminato anche dall'Organismo di Vigilanza (ex d.lgs. 231/2001) italiano.

Il Direttore HR del Gruppo, il Direttore della Compliance o il General Counsel & Company Secretary possono delegare l'indagine ad altre persone, ma rimarranno in ultima analisi responsabili dell'indagine.

## **6. Abbiamo indagato, ma tu non sei contento. Cosa puoi fare al riguardo?**

Se non sei soddisfatto dell'indagine o delle azioni intraprese, contatta il presidente del comitato di controllo attraverso il vicepresidente Group Internal Audit.

## 7. Cose da ricordare

### 7.1. Dovresti...

- Assicurarti di avere un ragionevole sospetto che qualcosa, che è nell'interesse pubblico o legato all'integrità del nostro business, non sia giusto
- Comunicare la tua preoccupazione in buona fede

### 7.2. ...e in cambio, promettiamo di...

- Prendere sul serio la tua preoccupazione
- Svolgere un'indagine proporzionata ed equa
- Trattare allo stesso modo te e le persone con cui parliamo
- Aggiornarti entro sette giorni dalla tua segnalazione
- Mantenere i tuoi dati e l'indagine strettamente confidenziali per quanto possibile <sup>1</sup>

## 8. Se hai trovato qualcosa che credi sia davvero grave, ma non ti senti a tuo agio a parlare all'interno di JET o usando Convercent, cosa puoi fare?

Vogliamo rassicurarti che parlare internamente è fortemente incoraggiato, e questo dovrebbe sempre essere il tuo primo passo. In circostanze speciali puoi rivolgerti a un regolatore, o se hai esaurito tutte le procedure interne potresti anche voler segnalare la tua preoccupazione all'esterno. Non sei obbligato a parlare prima internamente se riferisci qualcosa a un regolatore, e non devi dirci se hai parlato esternamente.

Ti consigliamo vivamente di cercare un consiglio indipendente e imparziale da un'organizzazione o un ente di fiducia prima di parlare al di fuori di JET. In questo modo puoi ottenere il supporto di cui hai bisogno per prendere una decisione informata.

## 9. Dove andare per un consiglio

Ci sono alcuni posti dove puoi andare se non sei sicuro se segnalare qualcosa o a chi rivolgerti. Se vuoi parlare con qualcuno di JET, prova con il tuo manager diretto, un membro del team delle Risorse umane o il team della Conformità.

C'è anche un ente indipendente chiamato [Protect](#), che è stato istituito proprio per aiutare le persone che stanno pensando di parlare. Puoi parlare con loro gratuitamente usando la loro Advice Line, che è totalmente confidenziale.

## 10. Ritorsioni e accuse maliziose

Non tolleremo ritorsioni in nessuna forma contro i whistleblower che hanno sollevato un problema. La vittimizzazione o la molestia dei whistleblower o le accuse maliziose possono risultare in procedimenti disciplinari, fino al licenziamento.

Tuttavia, ci possono essere gravi conseguenze se si fa deliberatamente una falsa segnalazione. Se diventa chiaro che tu hai deliberatamente fatto una falsa segnalazione, questo può risultare in un procedimento disciplinare, fino al licenziamento.

---

<sup>1</sup> La nostra indagine può significare che abbiamo bisogno di passare i dettagli al team HR o a qualcuno in un dipartimento con cui lavoriamo durante un'indagine. Se la questione riguarda un'attività criminale o illegale, potremmo essere tenuti a rivelare il rapporto e le prove che abbiamo trovato alle forze dell'ordine. Quando dobbiamo divulgare qualcosa, questo sarà sulla base della necessità di sapere, limitato ai fatti direttamente rilevanti e in conformità con tutte le leggi pertinenti sulla protezione dei dati.

Se decidi di parlare, non solo sarai protetto da JET, ma avrai anche protezioni specifiche date dalla legge nel tuo paese.

Se sei stato vittimizzato, molestato o ritieni di aver subito un'altra forma di ritorsione per aver parlato, devi presentare un reclamo, seguendo la nostra Grievance Policy se lavori per JET oppure, (se non lavori per JET), devi contattare il Direttore della Compliance o il Direttore HR del Gruppo all'indirizzo [compliance.global@justeattakeaway.com](mailto:compliance.global@justeattakeaway.com).

#### 11. Cosa significherebbe "parlare" per i tuoi dati personali?

Se vieni coinvolto in un'indagine interna, sia che tu abbia parlato o che l'abbia fatto qualcun altro, potremmo aver bisogno di elaborare i tuoi dati personali. I tuoi dati personali saranno trattati esclusivamente allo scopo di completare il processo di indagine e per rispettare i nostri obblighi legali.

Faremo tutto il possibile per proteggerti da ritorsioni in qualsiasi forma se ci hai segnalato un problema in buona fede.

#### 12. Monitoraggio e revisione

Questa policy è monitorata dal team legale e dal Policy Review Panel. Questa politica sarà rivista almeno annualmente.

Versione	Modificato da...	Data	Approvato dal Policy Review Panel	Approvato dal membro ExCo
2.0	Alice Drain	11/02/2021	Amabel Evans	Sophie Versteege