

Protected Disclosure (Whistleblowing) Policy

Updated: July 2024

Applicability: All Ebiquity subsidiaries established in the UK and Europe (“Ebiquity”)

This policy does not form part of the contract of employment between Ebiquity and all its employees, contractors or workers. However, any substantial variance to the policy will be fully communicated to all affected persons.

Introduction

Ebiquity is committed to the highest possible standards of openness, integrity and accountability in all its dealings between staff, managers and all people with whom it comes into contact. In line with that commitment we encourage employees, contractors and others with serious concerns about any aspect of Ebiquity's work to come forward and voice those concerns. Employees are often the first to realise that there may be something seriously wrong within a company. However, they may not express their concerns because they feel that speaking up would be disloyal to their colleagues, managers or Ebiquity as a whole. They may also fear harassment or victimisation. In these circumstances, it may be easier to ignore the concern rather than report what may just be a suspicion of malpractice.

This policy is intended to provide guidance to all staff who feel they may need to raise certain issues relating to Ebiquity in confidence. It is recognised that certain cases will have to proceed on a confidential basis. This policy document makes it clear that employees can do something without fear of reprisals. This Protected Disclosure Policy is intended to encourage and enable employees, contractors and other staff engaged by Ebiquity to raise serious concerns **within** Ebiquity rather than overlooking a problem or blowing the whistle outside.

Content

1. Aims and scope of this policy
2. Safeguards

1. Aims and scope of this policy

This policy aims to:

- provide avenues for you to raise concerns and receive feedback on any action taken;
- allow you to take the matter further if you are dissatisfied with Ebiquity's response;
- reassure you that you will be protected from reprisals or victimisation for whistle-blowing in good faith.

There are existing procedures in place to enable you to lodge a grievance relating to your own employment. This policy sets out a framework to promote the responsible and protected disclosures of concerns on the following matters:

- a criminal offence has been committed, is being committed or is likely to be committed;
- a person has failed, is failing or is likely to fail to comply with legal obligations which they are subject to;
- a miscarriage of justice has occurred, is occurring or is likely to occur;
- the health and safety of an individual has been, is being or is likely to be endangered;
- a company policy or procedure has been, or may be, breached;
- behaviour which falls below established standards or practice or amounts to improper conduct (especially bribery); or

- information tending to show any matter falling within the matters above has been, is being, or is likely to be concealed.

2. Safeguards

2.1 Harassment or Victimisation

Ebiquity recognises that the decision to report a concern can be a difficult one to make, not least because of the fear of reprisal from those responsible for the malpractice. Ebiquity will not tolerate harassment or victimisation and will take action to protect you when you raise a concern in good faith.

This does not mean that if you are already the subject of disciplinary or redundancy procedures, that those procedures will be halted as a result of your whistle-blowing. Nor does it mean that anyone who has blown the whistle on a particular concern will be protected from ever becoming subject to redundancy or disciplinary procedures. It simply means that treatment of any individual who has blown the whistle may not be detrimental as a result of the whistle-blowing action.

2.2 Confidentiality

Ebiquity will do its best to protect your identity when you raise a concern and do not want your name to be disclosed. It must be appreciated that the investigation process may reveal the source of the information and a statement by you may be required as part of the evidence.

2.3 Anonymous Allegations

This policy encourages you to put your name to your allegation. Concerns expressed anonymously are much less powerful, but they will be considered at the discretion of the Board.

In exercising the discretion, the factors to be taken into account would include:

- the seriousness of the issues raised;
- the credibility of the concern; and
- the likelihood of confirming the allegation from attributable sources.

2.4 Untrue Allegations

If you make an allegation in good faith, but it is not confirmed by the investigation, no action will be taken against you. If, however, you make allegations that you know to be untrue and are malicious or simply to cause anger, irritation or distress, disciplinary action may be taken against you.

Procedure – How to raise your concern

Step 1: Approaching your line Manager

If you have a concern about malpractice (as outlined in the Aims section above) we hope you will feel able to raise it first with your line manager, more senior manager or someone in the People team. This may be done orally or in writing. It will help if you state the facts of the matter clearly and outline how you would like it to be investigated. If you have a direct or personal interest in the matter, you should also tell us at this stage. If you are writing, you must be clear how you wish to be contacted regarding the matter.

Step 2: Whistle-blowing

If you feel unable to raise the matter with someone in your immediate line management for whatever reason, please use the internal whistle-blowing service by contacting:

Telephone: +44 (0) 20 7650 9919

E-mail: Whistle.Blowing@ebiquity.com

If you want to raise the matter in confidence we will ensure practical measures are put in place to protect your identity. We will always contact you by the most secure and confidential means. We will not disclose your identity without your consent, unless we are required to do so by law.

Once you have reported your concern, Ebiquity will look into it to assess what action should be taken. Although you are not expected to prove the truth of an allegation, you will need to demonstrate that there are sufficient grounds for your concern. You may be asked how you think the matter might best be resolved. If your concern falls more properly within other company policies (e.g. Grievance, Harassment etc) we will tell you.

Ebiquity will institute the appropriate enquiries, investigations and/or referrals to third parties including the relevant law enforcement authorities and/or external auditors) and will:-

- tell you who is handling the matter and how you can contact him or her;
- say whether your further assistance may be requested; and
- if you request, you will be written to with a summary of your concern and an outline of how Ebiquity proposes to handle it.

If any meeting is arranged, you have the right, if you so wish, to be accompanied by a Trade Union or professional association representative or a friend/colleague who is not involved in the area of work to which the concern relates. Ebiquity accepts that you need to be assured that the matter has been properly addressed. Thus, subject to legal constraints, you will receive information about the outcomes of any investigations.

If you are unhappy with Ebiquity's response, you can go to another body detailed below in Step 3. Whilst Ebiquity cannot guarantee that it will respond to all matters in the way that you might wish, the matter will be handled properly and fairly. By using this policy you will help us to achieve this.

Additional guidance for employees and third parties in Italy

If you are in Italy, you can also report any suspicious cases via the third-party whistleblowing portal that can be found here: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Ebiquity-Italy>

The following resources are also available:

- Instructions for using the whistleblowing portal ([click here](#))
- Information on the processing of personal data in connection with whistleblowing ([click here](#))
- Frequently Asked Questions ([click here](#))
- 231/2001 Organisation, Management and Control Model (General Part) ([click here](#))
- 231/2001 Organisation, Management and Control Model (Special Part) ([click here](#))

Further guidance on whistle-blowing procedures in Italy for Ebiquity employees can be found in the policies and guidance section of the intranet, here: [Italy Policies](#).

Step 3: External advice

If you are unsure about whether or not to follow Ebiquity policy or you want further independent advice.

If you are in the **UK**, you may contact **Protect**. This is a charity, completely independent of Ebiquity which specializes in providing free and confidential legal advice on how to raise a concern about serious malpractice at work. Public Concern at Work will also help to advise you on whether a circumstance can be properly reported to an additional outside body: -

Telephone: 020 3117 2520

E-mail: whistle@protect-advice.org.uk

Alternatively, if you feel that it is right to take the matter outside Ebiquity, the following routes are available: -

- Ebiquity's Audit Committee Chairman, noted on Ebiquity's website and in annual reports,
- the external auditor, noted on Ebiquity's website and in annual reports,
- relevant professional bodies or regulatory organisations,
- your legal advisor, or
- the police and/or other law enforcement agencies.

If you do take the matter outside Ebiquity, you need to ensure that you do not disclose confidential information or that disclosure would be privileged. Check with the contact point about that.

The Chief People Officer has overall responsibility for the maintenance and operation of this policy. This person maintains a record of concerns raised and the outcomes (but in a form which does not endanger your confidentiality) and will report as necessary to the Board.

Politica di Divulgazione Protetta (Whistleblowing)

Aggiornata: luglio 2024

Applicabilità: tutte le consociate di Ebiquity stabilite nel Regno Unito e in Europa ("Ebiquity")

Questa politica non fa parte del contratto di lavoro tra Ebiquity e tutti i suoi dipendenti, appaltatori o lavoratori. Tuttavia, qualsiasi variazione sostanziale alla politica sarà completamente comunicata a tutte le persone interessate.

Introduzione

Ebiquity si impegna ai più alti standard possibili di apertura, integrità e responsabilità in tutte le sue relazioni tra il personale, i dirigenti e tutte le persone con cui entra in contatto. In linea con tale impegno, incoraggiamo dipendenti, appaltatori e altri con gravi casi sospetti su qualsiasi aspetto del lavoro di Ebiquity a farsi avanti ed esprimere tali casi sospetti. Spesso i dipendenti sono i primi a rendersi conto che potrebbe esserci qualcosa di seriamente sbagliato all'interno di un'azienda. Tuttavia, potrebbero non esprimere i loro casi sospetti perché sentono che parlarne sarebbe sleale nei confronti dei loro colleghi, dirigenti o di Ebiquity nel suo complesso. Potrebbero anche temere molestie o vittimizzazioni. In queste circostanze, potrebbe essere più facile ignorare il caso sospetto piuttosto che segnalare ciò che potrebbe essere solo un caso di cattiva condotta.

Questa politica intende fornire una guida a tutto il personale che sente di dover sollevare alcune questioni relative a Ebiquity in modo confidenziale. È riconosciuto che certi casi dovranno procedere su base confidenziale. Questo documento politico chiarisce che i dipendenti possono fare qualcosa senza timore di ritorsioni. Questa Politica di Divulgazione Protetta è intesa ad incoraggiare e consentire a dipendenti, appaltatori e altro personale impegnato da Ebiquity a sollevare serie di casi sospetti all'interno di Ebiquity piuttosto che trascurare un problema o fare la segnalazione all'esterno.

Contenuto

1. Obiettivi e ambito di applicazione di questa politica
2. Salvaguardie

1. Obiettivi e ambito di applicazione di questa politica

Questa politica ha lo scopo di:

- fornire vie per sollevare casi sospetti e ricevere feedback su qualsiasi azione intrapresa;
- consentire di portare la questione oltre se si è insoddisfatti della risposta di Ebiquity;
- assicurare che si sarà protetti da ritorsioni o vittimizzazioni per aver segnalato in buona fede.

Esistono procedure già in atto per consentire di presentare un reclamo relativo al proprio impiego. Questa politica stabilisce un quadro per promuovere la divulgazione responsabile e protetta di casi sospetti riguardanti le seguenti questioni:

- è stato commesso, viene commesso o è probabile che venga commesso un reato;
- una persona non ha rispettato, non rispetta o è probabile che non rispetti obblighi legali ai quali è soggetta;
- si è verificato, si verifica o è probabile che si verifichi un'ingiustizia;
- la salute e la sicurezza di un individuo è stata, è o è probabile che sia messa in pericolo;
- una politica o procedura aziendale è stata, o potrebbe essere, violata;

- comportamento che non rispetta gli standard stabiliti o che costituisce condotta impropria (soprattutto corruzione); o
- informazioni tendenti a mostrare qualsiasi questione rientrante nelle questioni sopra menzionate sono state, sono o è probabile che siano nascoste.

2. Salvaguardie

- 2.1 Molestie o Vittimizzazione

Ebiquity riconosce che la decisione di segnalare un caso sospetto può essere difficile da prendere, non da ultimo per la paura di ritorsioni da parte di coloro che sono responsabili della cattiva condotta. Ebiquity non tollererà molestie o vittimizzazioni e prenderà provvedimenti per proteggere chi solleva una segnalazione in buona fede. Questo non significa che se si è già soggetti a procedure disciplinari o di licenziamento, tali procedure saranno interrotte a causa della segnalazione. Né significa che chi ha segnalato un caso sospetto su una particolare situazione sarà protetto dal diventare soggetto a procedure di licenziamento o disciplinari. Significa semplicemente che il trattamento di chi ha segnalato non potrà essere dannoso a causa dell'azione di segnalazione del caso sospetto.

- 2.2 Riservatezza

Ebiquity farà del suo meglio per proteggere la tua identità quando sollevi una segnalazione di caso sospetto e non vuoi che il tuo nome venga divulgato. È necessario apprezzare che il processo di indagine potrebbe rivelare la fonte delle informazioni e una tua dichiarazione potrebbe essere richiesta come parte delle prove.

- 2.3 Denunce Anonime

Questa politica ti incoraggia a mettere il tuo nome alla tua denuncia. I casi sospetti espressi anonimamente sono molto meno potenti, ma saranno considerati a discrezione del Consiglio di Amministrazione. Nell'esercitare la discrezione, i fattori da prendere in considerazione includono:

- la gravità delle questioni sollevate;
- la credibilità della segnalazione del caso sospetto; e
- la probabilità di confermare l'accusa da fonti attribuibili.

- 2.4 Accuse False

Se fai un'accusa in buona fede, ma non è confermata dall'indagine, non verrà presa alcuna azione contro di te. Se, tuttavia, fai accuse che sai essere false e sono maliziose o semplicemente per causare rabbia, irritazione o disagio, potrebbero essere prese azioni disciplinari contro di te.

Procedura – Come sollevare una preoccupazione

Passo 1: Avvicinarsi al proprio Responsabile di Linea

Se hai una segnalazione riguardo a una cattiva condotta (come descritto nella sezione Obiettivi sopra), confidiamo che tu possa sentirti in grado di sollevarla prima con il tuo responsabile di linea, un responsabile più senior o qualcuno nel team delle Risorse Umane. Questo può essere fatto oralmente o per iscritto. E' di aiuto se esponi chiaramente i fatti della questione e indichi come vorresti che fosse

indagata. Se hai un interesse diretto o personale nella questione, dovresti anche dircelo a questo punto. Se scrivi, devi essere chiaro su come desideri essere contattato riguardo alla questione.

Passo 2: Segnalazione protetta

Se ti senti incapace di sollevare la questione con qualcuno nella tua gestione diretta per qualsiasi motivo, utilizza il servizio interno di segnalazione della causa sospetta contattando:

- Telefono: +44 (0) 20 7650 9919
- E-mail: Whistle.Blowing@ebiquity.com

Se vuoi sollevare la questione in confidenza, metteremo in atto misure pratiche per proteggere la tua identità. Ti contatteremo sempre con il mezzo più sicuro e confidenziale. Non divulgheremo la tua identità senza il tuo consenso, a meno che non siamo obbligati a farlo per legge.

Una volta segnalato il tuo caso sospetto, Ebiquity lo esaminerà per valutare quale azione dovrebbe essere intrapresa. Sebbene non ti si chiedi di provare la verità di un'accusa, dovrai dimostrare che ci sono motivi sufficienti per la tua segnalazione. Potresti essere consultato su come pensi che la questione potrebbe essere risolta al meglio. Se la tua segnalazione rientra più propriamente in altre politiche aziendali (ad esempio, Reclamo, Molestie ecc.), ti avviseremo.

Ebiquity istituirà le opportune indagini, inchieste e/o rinvii a terzi, inclusi le autorità di contrasto competenti e/o revisori esterni) e farà:

- sapere chi sta gestendo la questione e come puoi contattarlo;
- sapere se potrebbe essere richiesta la tua ulteriore assistenza; e
- se lo richiedi, ti verrà inviato per iscritto un riassunto della tua segnalazione ed una descrizione di come Ebiquity intenda gestirla.

Se viene organizzato un incontro, hai il diritto, se lo desideri, di essere accompagnato da un rappresentante sindacale o di un'associazione professionale o da un amico/collega che non è coinvolto nell'area di lavoro a cui la segnalazione si riferisce. Ebiquity accetta che tu debba essere tutelato e che la questione sia stata affrontata correttamente. Pertanto, fatte salve le restrizioni legali, riceverai informazioni sugli esiti di eventuali indagini.

Se sei insoddisfatto della risposta di Ebiquity, puoi rivolgerti a un altro organismo indicato di seguito nel Passo 3. Sebbene Ebiquity non possa garantire che risponderà a tutte le questioni nel modo che desideri, la questione sarà gestita correttamente e in modo equo. Utilizzando questa politica ci aiuterai a raggiungere questo obiettivo.

Ulteriori indicazioni per i dipendenti e terzi in Italia

Se ti trovi in Italia, puoi anche segnalare qualsiasi caso sospetto tramite il portale di whistleblowing di terze parti che può essere trovato qui: [Portale di Whistleblowing di Ebiquity Italia](#)

Sono disponibili anche le seguenti risorse:

- Istruzioni per l'uso del portale di whistleblowing ([clicca qui](#))
- Informazioni sul trattamento dei dati personali in relazione al whistleblowing ([clicca qui](#))
- Domande frequenti ([clicca qui](#))

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231/2001 (Parte Generale) ([clicca qui](#))
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231/2001 (Parte Speciale) ([clicca qui](#))

Ulteriori indicazioni sulle procedure di whistleblowing in Italia per i dipendenti di Ebiquity possono essere trovate nella sezione delle politiche e linee guida dell'intranet, qui: [Italy Policies](#)

Passo 3: Consigli Esterni

Se non sei sicuro di seguire la politica di Ebiquity o desideri ulteriori consigli indipendenti;

Se ti trovi nel Regno Unito, puoi contattare Protect. Questa è una associazione benefica, completamente indipendente da Ebiquity, che si specializza nel fornire consulenza legale gratuita e confidenziale su come sollevare una segnalazione su una grave cattiva condotta sul lavoro. Protect ti aiuterà anche a valutare se una circostanza può essere adeguatamente segnalata a un organismo esterno:

- Telefono: 020 3117 2520
- E-mail: whistle@protect-advice.org.uk

In alternativa, se ritieni che sia giusto portare la questione al di fuori di Ebiquity, sono disponibili le seguenti strade:

- il Presidente del Comitato di Audit di Ebiquity, indicato sul sito web di Ebiquity e nei rapporti annuali,
- il revisore esterno, indicato sul sito web di Ebiquity e nei rapporti annuali,
- enti professionali o organizzazioni di regolamentazione pertinenti,
- il tuo consulente legale, o
- la polizia e/o altre agenzie di polizia, carabinieri ecc.

Se porti la questione al di fuori di Ebiquity, devi assicurarti di non divulgare informazioni riservate o che la divulgazione sia protetta. Controlla con il punto di contatto a riguardo.

Il Chief People Officer ha la responsabilità generale della manutenzione e dell'operazione di questa politica. Questa persona mantiene un registro dei casi sospetti sollevati e dei risultati (ma in una forma che non mette a rischio la tua riservatezza) e riferirà secondo necessità al Consiglio di Amministrazione.