



Beleid Klokkenluiders

Partner in Pet Food NL B.V.

1. Introductie

1.1. Achtergrond

Dit Beleid voor Klokkenluiders (verder: **beleid**) stipuleert de ethische normen en procedures, standaarden en protocollen voor het vragen van aandacht voor vermoedens van een misstand zoals gedefinieerd onder de Wet bescherming klokkenluiders (zie ook onder “Wat is klokkenluiden?”) van alle bedrijfsonderdelen die tot PPF behoren en alle ondernemingen waarin PPF een meerderheidsbelang heeft, meerderheidsstemrecht heeft of een directe of indirecte controlerende invloed uitoefent (verder: **PPF ondernemingen of PPF**) essentieel voor de succesvolle en regelgetrouwe bedrijfsvoering, zowel binnen als buiten PPF bedrijven.

Bij PPF zijn we zeer toegewijd aan het uitvoeren van onze bedrijfstaken met eerlijkheid en integriteit en we begeleiden onze werknemers en toeleveranciers en verwachten van hen dat ze hoge standaarden hanteren in overeenstemming met ons beleid en onze procedures.

Echter, dergelijke fenomenen kunnen niet volledig worden uitgesloten aangezien alle organisaties van tijd tot tijd in situaties kunnen komen waar het risico van onjuist gedrag en verwijtbaar handelen dreigt of waar onbewust illegaal of onethische gedrag gebezigd kan worden. Zij bij PPF geloven dat een cultuur van openheid en rekenschap afleggen essentieel is om het ontstaan van dit soort situaties te vermijden en – in het geval ze zich toch voordoen – op de juiste manier aan te pakken.

Doelen van PPF met dit beleid

- collega's en andere personen die een vermoeden van een misstand hebben, aan te moedigen hun zorgen kenbaar te maken, in de wetenschap dat hun zorgen serieus worden genomen en dienovereenkomstig zullen worden onderzocht en dat hun vertrouwelijkheid zal worden gerespecteerd
- werknemers en andere personen te voorzien van richtlijnen over de wijze waarop hun mogelijke zorgen te uiten en betreffende wat voor processen
- alle werknemers en stafleden van het PPF concern in het algemeen te garanderen dat ze mogen verwachten hun oprechte zorgen kenbaar te kunnen maken zonder angst voor represaillemaatregelen, ook niet als mocht blijken dat het concern fout zit
- een intern systeem voor rapportage, onderzoek en herstel van het vermoeden van een misstand binnen de organisatie door middel van het rapporteren van het vermoeden van een misstand aan of de lijnmanager, of met behulp van een fysieke postbus (binnen het huidige systeem van de ideeënbuis om discrete behandeling te beschermen), of per email compliance@ppfeurope.com of met het klokkenluider-rapporteersysteem op de webpagina van Partner in Pet Food; www.ppfeurope.com.

1.2. Toepassing

Op wie is dit beleid van toepassing?

Dit onderliggende beleid is van toepassing op alle werknemers en mensen die arbeid verrichten voor PPF of voor PPF ondernemingen in welk PPF land dan ook en op iedereen die in een verbintenis met PPF verkeert, inclusief

- Alle werknemers, voormalige werknemers en sollicitanten voor baanopeningen
- Contractuele partners, onderaannemers, leveranciers
- Tijdelijke of uitgezonden stafleden
- Stagiaires, intern opgeleiden, zoals het geval zich voordoet
- Leden van lokale gemeenschappen.

2. Onderwerp van dit beleid, reikwijdte en protocol

Wat is klokkenluiden?

Klokkenluiden is het bekend maken van informatie over vermoedens van een misstand (doorgaans overtreden van wettelijke regelgeving of onethisch, immoreel gedrag).

De definitie van een **misstand** is:

- a) een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
- b) een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 1. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, dan wel
 2. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.

Een **vermoeden van een misstand** is het vermoeden dat binnen PPF NL sprake is van een misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij PPF NL heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie.

Hieronder kan vallen:

- Omkoping en corruptie, fraude, anti-concurrentie/anti-trust praktijken
- Zakelijke integriteit
- Belangentegenstelling,

- Milieu, Gezondheid en Veiligheid (EHS)
- Gegevensverwerking en veiligheid
- Mensenrechten

Specifieke voorbeelden omvatten (geen volledige lijst):

- ongeautoriseerd openbaar maken van vertrouwelijke informatie
- criminele activiteiten ernstige misdrijven
- gerechtelijke dwalingen
- overtreden van wettelijke vereisten – b.v. gezondheids- en veiligheidsverplichtingen die door PPF of door individuen dienen te worden nageleefd
- op de markt brengen van product dat ongeschikt is voor consumptie
- opzettelijk of onopzettelijk in het milieu laten terechtkomen van potentieel verontreinigende materialen
- niet voldoen aan wettelijke of professionele verplichtingen of gerechtelijke vereisten
- miss-selling of prijsfixatie van producten
- productiefraude of opzettelijke non-conformiteit qua productspecificatie oom de leverancier te bevoordelen

Waar melden?

In het geval dat PPF werknemers of andere personen oprechte en serieuze zorgen hebben over zaken zoals hierboven zijn genoemd, dan dienen zij deze onder de bepalingen van dit beleid te rapporteren. Dit rapporteren kan mondeling (telefonisch of op locatie), per mail of schriftelijk gebeuren bij de lijnmanager of via een fysieke postbus (deponeer het bericht in de vertrouwelijke bussen die nu als ideeënbussen fungeren) of per email naar compliance@ppfeurope.com, of via het klokkenluider-rapporteersysteem op de website van Partner in Pet Food; www.ppfeurope.com.

PPF zet zich in om te verzekeren dat een individu geen nadelige gevolgen zal ondervinden van het uiten van zorgen over vermoedens van een misstand, bijvoorbeeld middels discriminatie, pesten, ontslag of verlies van opgebouwde rechten.

In het geval de werknemer of de persoon in kwestie niet zeker is of het vermoeden van een misstand valt binnen de reikwijdte van dit beleid, dan nog dienen zij in de gelegenheid te worden gesteld melding hiervan te maken. Het is voor de melding niet van belang of de informatie vertrouwelijk is, of het incident gebeurd is, nu gebeurt of zal gaan gebeuren, en of dit plaatsvindt in het land van de relevante PPF onderneming of elders, en of de wettelijke regelgeving die erop van toepassing is, die is van de relevante PPF onderneming of in welk ander land of gebied dan ook. Een wettelijke verplichting kan afkomstig zijn uit het burgerlijk wetboek, uit het bestuursrecht of uit het strafrecht. Dit kan zowel nationaal recht als Unierecht zijn.

Dit beleid en andere, vergelijkbare beleidsstukken dienen ertoe dat de bedrijfs- en ethische standaarden naar onze werknemers duidelijk gedefinieerd staan en dat deze worden begrepen.

Is de melding vertrouwelijk?

De persoon die een vermoeden van een misstand rapporteert, zal, indien mogelijk, duidelijk maken dat de openbaarmaking inderdaad binnen het kader van PPF NL's klokkenluidersbeleid plaatsvindt, waarna de ontvanger van de openbaarmaking op accurate wijze de juiste stappen zal ondernemen om de zorgen te onderzoeken en de identiteit van de klokkenluider te beschermen. Daarvoor geldt vertrouwelijkheid.

Een ieder die betrokken is bij een melding of het onderzoek naar een vermoeden van een misstand en daarbij de beschikking krijgt over gegevens waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, is verplicht tot geheimhouding van die gegevens, tenzij PPF NL een wettelijk voorschrift heeft die tot mededeling verplicht.

Onder de vertrouwelijkheid valt ook de identiteit van een melder en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de melder kan worden achterhaald. Deze informatie wordt niet bekend gemaakt zonder de instemming van de melder. Als een wettelijk voorschrift tot mededeling van de identiteit van een melder verplicht, wordt de melder daarvan vooraf in kennis gesteld, tenzij die informatie het gerelateerde onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.

Alle openbaarmakingen van melders worden vertrouwelijk behandeld en zullen worden onderzocht met een diepgang die toepasselijk en mogelijk wordt geacht.

Ontvangt de melder een terugkoppeling over de melding?

De melder ontvangt binnen zeven dagen na de melding een bevestiging van ontvangst van de melding als de gegevens van de melder bekend zijn gemaakt door de melder.

Binnen een redelijke termijn, maar uiterlijk binnen drie maanden, na de ontvangstbevestiging van de melding ontvangt de melder informatie over de inhoudelijke beoordeling en voor zover van toepassing de opvolging van deze melding.

PPF zal de melder op de hoogte te houden van de vorderingen van het onderzoek en de verwachte tijdsplanning (in zoverre het niet een anonieme melding betreft), het is echter van belang om de noodzaak van vertrouwelijkheid te onderkennen waardoor PPF niet altijd in staat zal zijn specifieke details over het onderzoek of over de daaruit voortkomende disciplinaire en corrigerende acties bekend te maken.

Personen die in de context van onderliggend beleid hun oprechte zorgen over bepaalde zaken kenbaar maken zullen informatie over het onderzoek ook vertrouwelijk behandelen.

Mag een melder ook extern melden?

PPF NL moedigt elke melder aan de melding bij PPF NL te doen, zodat PPF NL er voor kan zorgen dat de melding adequaat wordt opgevolgd.

Op basis van de wet mag een melder een vermoeden van een misstand ook rechtstreeks melden aan een zogenaamde "bevoegde autoriteit". De bevoegde autoriteiten en de links naar de relevante websites zijn:

- het Huis voor klokkenluiders (HvK):
[Ik vermoed een misstand | Huisvoorklokkenluiders.](#);
- de Autoriteit Consument en Markt (ACM):
[Bescherming klokkenluiders | ACM.nl](#);
- de Autoriteit Financiële Markten (AFM):
[Bescherming klokkenluiders \(afm.nl\)](#);
- de Nederlandsche Bank N.V. (DNB):
[Contact en veelgestelde vragen \(dnb.nl\)](#);

- de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ):
[Melden over uw werkgever \(klokkenluidersmelding\) | Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd \(igi.nl\)](#);
- de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa):
[Meldpunt misstanden bij zorgaanbieders of zorgverzekeraars \(klokkenluiders\) | Contact | Nederlandse Zorgautoriteit \(nza.nl\)](#);
- de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS):
[Overtreding of misstand melden | Autoriteit NVS](#);
- de Autoriteit persoonsgegevens (AP):
[Autoriteit Persoonsgegevens](#) |;
- de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT):
[Home | Inspectie Leefomgeving en Transport \(ILT\) \(ilent.nl\)](#);
- de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA):
[Home | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#);
- de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA):
[Home | NVWA](#).

De bovengenoemde autoriteiten hebben allemaal een eigen terrein waarop zij bevoegd zijn de melding te onderzoeken. Als er geen specifieke toezichthouder bevoegd is, dan mag het Huis voor klokkenluiders onderzoek doen naar een melding.

De bevoegde autoriteit moet je binnen drie maanden na ontvangst van de melding informeren over de beoordeling en voor zover van toepassing de opvolging van de melding, tenzij die informatie het onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen of in strijd is met een wettelijke geheimhoudingsplicht. De bevoegde autoriteit mag deze termijn eenmaal, mits voldoende gemotiveerd, met drie maanden verlengen. Wanneer je bij de verkeerde bevoegde autoriteit hebt gemeld, moet deze autoriteit toestemming aan jou als melder vragen om de melding door te geven aan de juiste bevoegde autoriteit.

3. Bescherming van de klokkenluiders

PPF zal zich tot het uiterste inzetten om de identiteit van de melders en de vertrouwelijkheid van de rapportage te beschermen, binnen de grenzen zoals die door wettelijke en andere regelgeving zijn gesteld.

Verder zet PPF zich in om te verzekeren dat een individu geen nadelige gevolgen zal ondervinden als gevolg van de keuze om zorgen omtrent een vermoeden van een misstand te uiten, met name discriminatie, pesterij, ontslag, verlies van opgebouwde voordelen.

Een melder heeft verschillende vormen van rechtsbescherming als een vermoeden van een misstand intern of extern wordt gemeld. De vormen van rechtsbescherming worden hieronder uitgewerkt.

Benadelingsverbod na melding

PPF mag een melder op geen enkele mogelijke manier benadelen omdat een melder een melding heeft gedaan van een vermoeden van een misstand. Voorbeelden van benadeling zijn: ontslag of schorsing, een boete, demotie, het onthouden van bevordering, een negatieve beoordeling, een schriftelijke berisping, onvrijwillige overplaatsing naar een andere vestiging of

afdeling, discriminatie, intimidatie, pesterijen of uitsluiting en smaad of laster. Onder benadeling valt ook een dreiging met benadeling en een (mislukte) poging tot benadeling.

Hierbij geldt wel dat de melder de melding in overeenstemming met dit beleid en de Wet bescherming klokkenluiders moet hebben gedaan. Dat betekent onder andere dat de melder redelijke gronden moet hebben om aan te nemen dat de door de melder gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist is. Het benadelingsverbod geldt ook voor personen die melders bijstaan of andere betrokkenen. Dit kunnen bijvoorbeeld zijn: collega's, vertrouwenspersonen, advocaten, vakbondsvertegenwoordigers, partner of familieleden.

Benadelingsverbod na openbaarmaking

Het benadelingsverbod geldt soms ook bij openbaarmaking van een vermoeden van een misstand, bijvoorbeeld via de (sociale) media of een blog. Het kan onder andere gaan om schending van een geheimhoudingsplicht of auteursrechten. Om recht te hebben op bescherming tegen benadeling door uw werkgever na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand gelden er wel strengere voorwaarden.

Als er nog geen melding is gedaan, dan is een persoon alleen beschermd tegen benadeling door PPF NL als deze persoon redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:

- de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist is, en
- de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang, of
- er een risico bestaat op benadeling wanneer u de melding doet bij een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie, of
- het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.

Als de melder al wel een melding heeft gedaan bij een externe bevoegde autoriteit (en eventueel daarvoor intern bij uw werkgever) en de melder daarna het vermoeden van een misstand openbaar maakt, dan is de melder beschermd tegen benadeling door PPF NL onder de volgende voorwaarden:

- de melder heeft redelijke gronden om aan te nemen dat de door de melder gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist is, en
- de melder heeft op basis van de informatie die de melder heeft gekregen van de bevoegde autoriteit aan wie de melder gemeld heeft over de beoordeling of opvolging van de melding redelijke gronden om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft.

Deze benadelingsbescherming na openbaarmaking geldt ook voor personen die de melder bijstaan of andere betrokkenen.

Vrijwaring in gerechtelijke procedures

Om de melding of openbaarmaking te doen heeft de melder mogelijk regels geschonden. Onder voorwaarden is een melder bij een melding of openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet aansprakelijk voor schending van de geheimhoudingsplicht, verboden informatieverwerving, laster, schending van auteursrechten, openbaarmaking van bedrijfsgeheimen, schending van de vertrouwelijkheid of schending van bescherming van persoonsgegevens.

Deze voorwaarden zijn dat de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de melding of openbaarmaking noodzakelijk was voor de onthulling van de misstand en dat de melder de melding of openbaarmaking in overeenstemming met dit beleid en de Wet bescherming klokkenluiders heeft gedaan. De melder is dan gevrijwaard in gerechtelijke procedures. Dit betekent dat de rechter dan zal oordelen dat de melder niet aansprakelijk is voor schending van bijvoorbeeld de geheimhoudingsplicht. Deze vrijwaring geldt ook voor degenen die de melder bijstaan bij de melding of andere betrokkenen.

Verschuiving van de bewijslast

Als de melder benadeling ervaart vanwege een melding van een vermoeden van een misstand, dan ligt de bewijslast bij PFF NL. Indien de melder of degene die de melder bijstaat in een gerechtelijke procedure stelt dat hij of zij is benadeeld, dan wordt door de rechter aangenomen dat de benadeling het gevolg is van de melding van het vermoeden van een misstand. Degene die benadeeld heeft zal in dat geval moeten bewijzen dat de (eventuele) benadeling van de melder (of van iemand die u bijstaat) geen gevolg is van het doen van de melding.

Deze verschuiving van de bewijslast geldt ook bij de vrijwaring in gerechtelijke procedures. Dit betekent dat degene die de melder aansprakelijk heeft gesteld voor bijvoorbeeld schending van de geheimhoudingsplicht, auteursrechten of openbaarmaking van bedrijfsgeheimen (bijvoorbeeld uw werkgever), moet bewijzen dat de melder niet aan de wettelijke voorwaarden heeft voldaan. Verder geldt de verschuiving van de bewijslast ook voor degenen die de melder bijstaan bij de melding of andere betrokkenen.

4. Rollen en verantwoordelijkheden

Het Executive Committee is verantwoordelijk voor en legt rekenschap af over de implementatie van het beleid, alle staf heeft de verantwoordelijkheid om zorgen te rapporteren.

5. Goedkeuring, herzieningsperiode, monitoring

Dit beleid is herzien, bediscussieerd en goedgekeurd door PPF's Executive Committee. Het beleid dient regelmatig te worden herzien en bijgewerkt maar minstens één keer per twee jaar. PPF voert elk kwartaal follow-up activiteiten uit en in het geval het beleid geschaad wordt, zal PPF alle ter beschikking staande en noodzakelijke gerechtelijke middelen aanwenden om wettelijke en disciplinaire stappen te zetten voor zover deze mogelijk zijn binnen de respectievelijke rechtssystemen.

Daarnaast heeft de ondernemingsraad van PPF NL (de OR) instemmingsrecht voor elk besluit vaststelling, wijziging of intrekking van dit beleid.

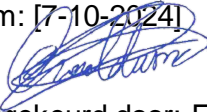


Eric Arnoldussen
General manager PPF NL

Annex: Klokkeluidersprocedure

Details voor herzieningen en beleidsupdates

Naam beleid:	Klokkenluidersbeleid
Versienummer:	V2
Effectieve datum deze versie:	[7-10-2024]
Geautoriseerd door:	PPF NL General manager
Reikwijdte:	Alle werknemers, contractuele partners, onderaannemers, tijdelijke/uitgezonden stafleden, stagiaires, intern opgeleiden, zoals het geval zich voordoet
Cyclus beleidsherziening:	2 jaar na effectieve datum
Geadresseerde verantwoordelijk voor cyclus beleidsherziening:	Legal Counsel

Geschiedenis herziening:	
Datum: 1 april 2019	Creatie V1 van klokkenluidersbeleid
Goedgekeurd door:	PPF Management Board
Datum: [7-10-2024] 	Herziening van klokkenluidersbeleid, bescherming van klokkenluider toegevoegd
Goedgekeurd door: Eric Arnoldussen	PPF NL General manager

KLOKKENLUIDERSPROCEDURE

1. Introductie

Er is sprake van klokkenluiden als een werknemer of een ander persoon een vermoeden van een misstand rapporteert dat in het verleden heeft plaatsgevonden, in het heden plaatsvindt of in de toekomst plaats zal vinden, of als er pogingen zijn om dergelijk gedrag te verdoezelen.

Deze procedure geeft de kaders van het proces dat werknemers of andere personen dienen te volgen bij het rapporteren binnen ons klokkenluidersbeleid van een vermoeden van een misstand en volgens welke basisprincipes we de geuite zorgen in behandeling nemen.

Het is belangrijk dat deze procedure wordt gevolgd indien er zorgen worden geuit, om te verzekeren dat de omgang ermee adequaat is. Als er zorgen over een vermoeden van een misstand worden geuit, zal het individu beschermd worden tegen oneerlijke en negatieve behandeling. In het geval iemand die gebruikt maakt van de mogelijkheid die de procedure biedt, hierover lastig wordt gevallen, als men probeert deze persoon op andere gedachten te brengen, te isoleren of op andere wijze te benadelen of als men informatie over verwerpelijke praktijken vernietigd, dan zullen disciplinaire maatregelen daartegen worden overwogen.

2. Rollen en verantwoordelijkheden

Het Hoofd HR en Legal Officer (als Compliance functie)

- Monitoren van zaken die worden geuit in verband met Compliance policy om te zorgen dat het risico op wanpraktijken en onethisch gedrag minimaal zijn
- Ervoor zorgen dat zaken die worden geuit serieus worden behandeld en direct worden behandeld in overeenstemming met het klokkenluidersbeleid en de -procedure. Indien van toepassing, zorgen dat stappen worden gezet om herhaling van zorgen te voorkomen
- Optreden als een contactpunt betreffende compliance@ppfeurope.com en het klokkenluiderssysteem op de website www.ppfeurope.com

Business en functionele hoofden

- Promoten en waarborgen van een veilige cultuur en omgeving waarbinnen werknemers en andere medewerkers zich zeker voelen als ze zich uitspreken over hun zorgen, zonder dat ze hoeven te vrezen voor represailles of zwartmakerij
- Zorgen dat de mechanismes op hun plaats staan en dat als er een zorg bij hen wordt geuit, dat ze dan het Hoofd HR en de Legal Officer onmiddellijk op de hoogte brengen

Lijnmanager

- Bieden van een veilige omgeving waarbinnen werknemers en andere medewerkers met gerust hart kunnen spreken over zaken die ze bezighouden.
- Ervoor zorgen dat zaken die worden geuit serieus worden behandeld en indien nodig op juiste wijze worden doorverwezen naar het klokkenluidersbeleid en de -procedure
- Bewaken van de vertrouwelijkheid van de werknemer(s) die betrokken zijn vanuit het concern

Werknemers en andere arbeiders

- Rapporteren en uitwerken van de zorgen
- Richten van de zorgen aan de juiste persoon op de juiste manier in overeenstemming met dit beleid
- Niet uiten van of navolgen van kwaadaardige beschuldigingen die gerelateerd zijn aan het departement of aan de collega's

Legal Counsel verantwoordelijk voor Compliance

- Ondersteunt het werk van het Hoofd HR
- Stuurt bevestiging van de rapportage aan de melder binnen zeven dagen (in geval het geen anoniem rapport betreft)

3. Informatie nodig voor het uiten van zorgen

Bij het uiten van een vermoeden volgens deze procedure, dient de werknemer of andere persoon de volgende informatie te geven waar mogelijk:

- de aard van de zorgen en de sleutelementen ervan,
- wanneer het is gebeurd,
- wie erbij betrokken was.

In aanvulling op de details van de zorgen dient een werknemer of ander persoon ook proberen de volgende informatie te verstrekken:

- de achtergrond en de aanleiding achter de zorg;
- of er al bij andere zorgen zijn geuit en wat de reactie daar was;
- andere relevante datums;
- indien van toepassing dienen speciale persoonlijke belangen vanaf het begin te worden aangegeven.

Het is belangrijk dat de zaken niet worden onderzocht door werknemerszelf. Er is geen bewijs nodig, alleen een redelijk, eerlijk geloof dat een vermoeden van een misstand plaats heeft gevonden of plaats zal vinden.

4. Een zorg uiten

Werknemers of andere personen kunnen zorgen uiten bij de lijnmanager, of via een fysieke postbus (deponeer het bericht in de vertrouwelijke bussen die nu als ideeënbussen fungeren) of per email naar compliance@ppfeurope.com, of via het klokkenluider-rapporteersysteem op de website www.ppfeurope.com.

Lijnmanager: een melder kan bij de lijnmanager mondeling (telefonisch of op locatie), per mail of schriftelijk melden.

Fysieke postbus: op elk PPF emplacement bevindt zich een fysieke brievenbus die kan worden gebruikt om zorgen te uiten.

E-mail adres: PPF heeft een toegewijd e-mailadres, compliance@ppfeurope.com. Alleen het Hoofd HR en de Legal Officer en Legal Counsel hebben toegang tot het emailadres.

Klokkenluidersrapportagesysteem: op de website www.ppfeurope.com, waar anoniem gerapporteerd kan worden.

Zorgen kunnen mondeling worden geuit over de telefoon of persoonlijk op locatie. Het business of functioneel hoofd, de lijnmanager of een andere correcte persoon die benaderd is met de zorgen stellen de mondelinge mededeling volledig en nauwkeurig op schrift en – in aanvulling op het verzekeren van de mogelijkheid om te controleren, te corrigeren en het te accepteren met ondertekening, overhandigen een kopie ervan aan de melder.

Als de melder de rapportage persoonlijk opstelt, dan zal het business of functioneel hoofd, de lijnmanager of andere correcte persoon die benaderd is over de zorg

- a) na het verstrekken van informatie in overeenstemming met de bescherming van persoonlijke gegevens – het rapport opnemen in de gegevensbestanden in een permanente en traceerbare vorm, of

- b) zal het zelf op schrift stellen en - in aanvulling op het verzekeren van de mogelijkheid om te controleren, te corrigeren en het te accepteren met ondertekening – zal de melder een kopie overhandigen.

Als een zorg op mondelinge wijze wordt meegedeeld, dient er een adequaat en volledig schriftelijk rapport van te worden gemaakt. In het geval van een mondeling rapport, dient de aandacht van de melder gevraagd te worden voor de consequenties van het rapporteren ter kwader trouw, voor de procedurele regels die bij het onderzoek van de rapportage worden gehanteerd, en het feit dat de identiteit van de melder vertrouwelijk zal worden gehouden gedurende het gehele onderzoek.

5. Procedure voor het omgaan met zorgen

Alle onderzoeken zullen uitgevoerd worden met hoge gevoeligheid, zo snel mogelijk en onder deze procedure. De Legal Counsel verantwoordelijk voor Compliance stuurt een confirmatiebericht over de rapportage naar de melder binnen zeven dagen nadat de melding is gelezen (als het geen anoniem rapport betreft). Als onderdeel van de bevestiging, zal de melder dienen te worden voorzien van algemene informatie over de regels essentieel voor procedurele en gegevensverwerking.

Het onderzoek dient te worden afgerond binnen een redelijke termijn nadat de zorg is geuit,.

Als het hoofd business of het functioneel hoofd, de lijnmanagers of andere correcte personen eenmaal over een zorg zijn benaderd, dienen ze onmiddellijk het Hoofd HR en de Legal Officer verantwoordelijk voor Compliance op de hoogte te stellen, waarbij vertrouwelijkheid dient te worden gewaarborgd.

De onderzoeken zullen worden geleid door het Hoofd HR en de Legal Officer, die verder nog de Legal Counsel verantwoordelijk voor Compliance of het hoofd business of functioneel erbij te betrekken, indien nodig. Het Hoofd HR en de Legal Officer beslissen over de acties die dienen te worden ondernomen met instemming van het Executive Committee.

Zorgen die worden geuit via de ideeënbus zullen eens in de twee weken, worden bekeken, als de bus geopend wordt door de fabrieksdirecteur of General Manager en de verantwoordelijke HR (die samen aanwezig zijn). Zorgen zullen worden verzameld en onmiddellijk worden doorgestuurd naar het Hoofd HR en de Legal Officer en de Legal Counsel verantwoordelijk voor Compliance.

Het Hoofd HR en de Legal Officer kunnen de melder uitnodigen om het rapport aan te vullen en te verduidelijken, om de feiten te verduidelijken en om aanvullende informatie te verstrekken in het geval het rapport niet anoniem is.

In het geval criminele strafvervolging, gebaseerd op het rapport, gerechtvaardigd is, zullen maatregelen worden getroffen.

Het Hoofd HR en de Legal Officer – als het geen anoniem rapport is – informeren de melder in geschrifte over het onderzoek naar het rapport of over de omissie ervan en over de reden voor omissie, het resultaat van het onderzoek en de maatregelen die zijn getroffen of gepland. Informatie in geschrifte is niet noodzakelijk in het geval de melder mondeling geïnformeerd is.

In het geval het onderzoek naar het rapport kan worden nagelaten of als, gebaseerd op onderzoek naar het rapport, het rapport ongefundeerd is of er verder geen actie nodig is, dan dienen de gegevens die met het rapport binnen zestig dagen na het afblazen van het onderzoek of a het afronden van het onderzoek te worden verwijderd.

Als er actie wordt ondernomen gebaseerd op het onderzoek naar het rapport – inclusief gerechtelijke stappen en disciplinaire actie tegen de melder – dan kunnen de gegevens van het rapport verwerkt worden binnen het framework van de interne klokkenluiderrapportagesysteem totdat de procedures die zijn gestart op basis van het rapport zijn afgerond. Het Hoofd HR en Legal Officer zullen de noodzaak van het verwerken van de persoonlijke gegevens op deze wijze herzien, op zijn minst één keer per jaar vanaf de start van de gegevensverwerking.