

Spreek-je-uit beleid

VERSIE: 2.0

INGANGSDATUM: 31 mei 2021

EIGENAAR: General Counsel & Company Secretary

DIT BELEID MAG NIET WORDEN GEWIJZIGD OF AANGEPAST ZONDER DE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN HET POLICY REVIEW PANEL EN DE GENERAL COUNSEL & COMPANY SECRETARY.

1. Beleidsverklaring

Wij zetten ons in voor een eerlijke en integere bedrijfsvoering. Wij zorgen voor elkaar, onze consumenten, onze restaurantpartners en leveranciers, de maatschappij en ons milieu, en een groot deel daarvan is ervoor te zorgen dat onze mensen zich aangemoedigd en gesteund voelen om zich zonder angst voor represailles uit te spreken als er iets niet in orde is.

2. Werkingssfeer

In dit beleid verwijzen de woorden "JET", "wij", "onze", en "ons" naar Just Eat Takeaway.com N.V. en al haar dochterondernemingen en filialen over de hele wereld.

Of u nu een werknemer, een onafhankelijke contractant, een leverancier, een Restaurant Partner, een aandeelhouder, een klant of een familielid van een van de bovenstaande personen bent, u kunt dit beleid gebruiken om uw stem te laten horen.

3. Wat bedoelen we met "zich uitspreken"?

U "spreekt" als u ons informatie doorgeeft waarvan u redelijkerwijs denkt dat deze wijst op::

- Omkoping, fraude of andere criminele activiteiten
- Moderne slavernij
- Hoog risicohouding voor iemands gezondheid en veiligheid
- Een inbreuk op onze gedragscode
- Seksuele intimidatie
- Risico op of werkelijke schade aan het milieu
- Een gerechtelijke dwaling
- Een overtreding van de wet door een bedrijf van de Groep
- Onethisch of oneerlijk gedrag
- Een overtreding van ons beleid, onze procedures of protocollen
- Iemand die iets verkeerd doet

Als u als werknemer echter te maken krijgt met een kwestie die normaal gesproken door ons HR-team zou worden behandeld, volg dan in plaats daarvan onze [Beleidsregels voor het personeel](#).

Als u niet zeker weet wanneer een zaak van het team HR of in het algemeen belang is (dit betekent dat het anderen moet raken, bijvoorbeeld het grote publiek), spreek dan met het team People of uw lijnmanager.

4. Hoe kunt u zich uitspreken?

Als u bij JET werkt, spreek dan in eerste instantie met je lijnmanager of iemand van het team HR. Als u zich daar niet prettig bij voelt, wij hebben ook een Speak Up Hotline, een dienst die wordt beheerd door Navex (een externe en onafhankelijke organisatie). U kunt hen 24 uur per dag, 7 dagen per week en 365 dagen per jaar bellen op de hieronder vermelde nummers.

Bent u in...	...bel dan...
UK	0800 090 3184
Denemarken	80 83 02 45
Canada	(844) 537 0744
Ierland	1800 851 163
Zwitserland	0800 002 235
Frankrijk	0 800 99 05 20
Italië	800 761 695
Australië	1800 976 215
Nieuw Zeeland	0800 823 505
Noorwegen	800 62 385
Spanje	900 999 474
Israël	1-809-399-884
Oostenrijk	0800 232961
België	0800 76 244
Bulgarije	0800 46 246
Duitsland	0800 1818809
Luxemburg	800 21 360
Nederland	0800 3510070
Polen	800 005 031
Portugal	800 180 757
Roemenië	0800 890 343

Let wel: de hotline is geen nooddienst. Als uw veiligheid, of die van iemand die u kent, in gevaar is, neem dan contact op met de plaatselijke hulpdiensten.

U kunt uw bezorgdheid ook online kenbaar maken: jet.ethicspoint.com. U vindt links naar onze EthicsPoint-website, die ook door Navex wordt beheerd, op de Kitchen of een van de platformwebsites voor de hierboven vermelde landen.

Maak uw bezorgdheid zo snel mogelijk kenbaar – wacht niet te lang omdat u denkt dat u bewijsmateriaal moet verzamelen. Als u een redelijk vermoeden hebt dat er iets niet pluis is, zeg het dan!

Als u via Navex een melding doet, kunt u ervoor kiezen uw naam te vermelden of anoniem te blijven. Hoewel wij begrijpen dat er situaties kunnen zijn waarin u geen andere keuze hebt dan anoniem te blijven, zijn anonieme meldingen voor ons moeilijker te onderzoeken. U kunt er gerust op zijn dat wij geen enkele vorm van vergelding tegen u zullen tolereren wanneer u ons een zorg hebt gemeld.

5. Wat gebeurt er verder?

Nadat u uw bezorgdheid hebt geuit, zal de kwestie worden doorgespeeld aan de in punt 5.1 hieronder vermelde personen, zodat de zaak volledig kan worden onderzocht.

Het doel van het onderzoek is om bewijsmateriaal en feiten te verzamelen over de aan de orde gestelde kwestie. U wordt binnen 14 dagen na het melden van uw kwestie op de hoogte gesteld van de voortgang van het onderzoek. Als uw melding anoniem via Navex is gedaan, zal u hen moeten bellen op een van de bovenstaande nummers of de EthicsPoint-website raadplegen om op de hoogte te worden gehouden van de voortgang.

Wanneer een onderzoek is afgerond, zal een besluit worden genomen over de maatregelen die wij eventueel moeten nemen. Als we bewijs van wangedrag hebben gevonden, kan dit volgen tot ontslag, het doorgeven van gegevens aan de rechtshandavingsinstanties of wijzigingen in ons beleid en onze procedures zijn, om zo te voorkomen dat soortgelijke kwesties zich in de toekomst opnieuw voordoen.

5.1. Wie gaat de zaak onderzoeken?

- De HR-directeur van de Groep die zich bezighoudt met HR-gerelateerde zaken, zoals discriminatie of intimidatie.
- Het hoofd Compliance behandelt alle andere zaken, behalve wanneer de zaak is voorgelegd aan de General Counsel & Company Secretary.

Als u iets wilt melden over een lid van de Raad van Bestuur of de Raad van Commissarissen, gaat uw melding naar de General Counsel & Company Secretary.

Als u in Italië bent gevestigd, zal uw verslag ook door de Italiaanse toezichthoudende instantie worden beoordeeld.

De HR-directeur van de groep, het hoofd Compliance of de General Counsel & Company Secretary kan het onderzoek delegeren aan andere personen, maar blijft eindverantwoordelijk voor het onderzoek.

6. We hebben het onderzocht, maar u bent niet blij. Wat kunt u eraan doen?

Als u niet tevreden bent met het onderzoek of de genomen maatregelen, neem dan contact op met de voorzitter van het Auditcomité via de Vice President Group Internal Audit.

7. Goed om te onthouden

7.1. U dient...

- Een redelijk vermoeden te hebben dat iets dat niet juist is in het algemeen belang is of verband houdt met de integriteit van ons bedrijf
- Uw bezorgdheid te goeder trouw naar voren te brengen

7.2. ...in ruil daarvoor, beloven we...

- Uw bezorgdheid serieus te nemen
- Een evenredig en eerlijk onderzoek uit te voeren
- Zowel u, als de mensen met wie wij spreken, gelijk te behandelen
- u op de hoogte te brengen binnen 14 dagen nadat u uw bezorgdheid hebt geuit
- uw gegevens en het onderzoek zo veel mogelijk strikt vertrouwelijk te houden ¹

8. Als u iets hebt gevonden waarvan u denkt dat het echt ernstig is, maar u voelt zich er niet prettig bij om het binnen JET of via Navex te melden, wat kun u dan doen?

Weesgerust: intern melding maken van uw bezorgdheid wordt sterk aangemoedigd en dit moet altijd uw eerste stap zijn. In bijzondere omstandigheden kunt u naar een toezichthouder stappen, of als u alle interne procedures hebt uitgeput, kunt u uw bezorgdheid misschien zelfs extern melden. U bent niet verplicht eerst intern te praten als u iets aan een toezichthouder meldt, en u hoeft het ons niet te vertellen als u het extern hebt gemeld.

Wij raden u ten eerste aan onafhankelijk en onpartijdig advies in te winnen bij een betrouwbare organisatie of instantie voordat u zich buiten JET om uitspreekt. Op die manier kunt u de steun krijgen die u nodig hebt om een weloverwogen beslissing te nemen.

9. Waar kan ik terecht voor advies?

Er zijn een paar plaatsen waar u terecht kunt als u niet zeker weet of u iets moet melden of naar wie u moet gaan. Als u met iemand van JET wilt praten, probeer dan uw lijnmanager, een lid van het HR-team of het Compliance-team.

Er is ook een onafhankelijke instantie, [Protect](#), die speciaal is opgericht om mensen te helpen die erover denken zich uit te spreken. U kunt gratis met hen praten via hun advieslijn, die volledig vertrouwelijk is.

10. Represailles en kwaadwillige beschuldigingen

Wij tolereren geen enkele vorm van vergelding tegen mensen die een zorg hebben geuit. Victimisatie of intimidatie van mensen die een zorg hebben geuit of kwaadwillige beschuldigingen kunnen leiden tot disciplinaire procedures, tot en met ontslag.

¹ Het kan zijn dat wij tijdens een onderzoek gegevens moeten doorgeven aan het team People of aan iemand van een afdeling waarmee wij samenwerken. Als de zaak betrekking heeft op criminele of illegale activiteiten, kan het zijn dat wij het rapport en het bewijsmateriaal dat wij hebben gevonden, moeten doorgeven aan de wetshandhavingsinstanties. Wanneer wij iets bekend moeten maken, gebeurt dit op een "need-to-know"-basis, blijft dit beperkt tot de direct relevante feiten en in overeenstemming met alle relevante gegevens beschermingswetten.

Er kunnen echter ernstige gevolgen zijn als u opzettelijk een valse melding doet. Als blijkt dat u opzettelijk een valse melding hebt gedaan, kan dit leiden tot een tuchtprocedure tot en met ontslag.

Als u besluit zich uit te spreken, wordt u niet alleen beschermd door JET maar ook door specifieke wettelijke bescherming die u in uw eigen land geniet.

Als u slachtoffer bent geworden van intimidatie, pesterijen of een andere vorm van vergelding omdat u zich heeft uitgesproken,, dient u een klacht in te dienen volgens ons klachtenbeleid (als u voor JET werkt) of (als je niet voor JET werkt) contact op te nemen met het hoofd Compliance of de HR-directeur van de Groep op compliance.global@justeattakeaway.com.

11. Wat zou "spreken" betekenen voor uw persoonsgegevens?

Als u betrokken raakt bij een intern onderzoek, of u nu zelf het woord hebt genomen of iemand anders, kan het nodig zijn dat wij uw persoonsgegevens verwerken. Uw persoonsgegevens zullen uitsluitend worden verwerkt om het onderzoeksproces te voltooien en om te voldoen aan onze wettelijke verplichtingen.

Wij zullen alles in het werk stellen om u te beschermen tegen vergeldingsmaatregelen in welke vorm dan ook, wanneer u te goeder trouw een zorg aan ons hebt gemeld.

12. Toezicht en evaluatie

Op dit beleid wordt toegezien door het Juridisch team en het Policy Review Panel. Dit beleid zal ten minste jaarlijks worden herzien.

Versie	Gewijzigd door...	Datum	Goedgekeurd door Policy Review Panel	Goedgekeurd door lid ExCo
2.0	Alice Drain	11/02/2021	Amabel Evans	Sophie Versteeg