

Wypowiedz się

WERSJA: 2.0

DATA WEJŚCIA W ŻYCIE: 31 maja 2021 r.

WŁAŚCICIEL: General Counsel & Company Secretary

NINIEJSZE ZASADY NIE MOGĄ BYĆ ZMIENIANE ANI MODYFIKOWANE BEZ PISEMNEJ ZGODY POLICY REVIEW PANEL ORAZ GENERAL COUNSEL & COMPANY SECRETARY.

1. Deklaracja

Jesteśmy zobowiązani do prowadzenia naszej działalności w sposób uczciwy i rzetelny. Dbamy o siebie nawzajem, o naszych konsumentów, partnerów i dostawców restauracji, o społeczeństwo i środowisko naturalne, a dużą część tej troski stanowi zapewnienie, że nasi pracownicy czują się zachęceni i wspierani, aby bez obaw o odwet wypowiadać się, gdy coś nie jest w porządku.

2. Zakres

W niniejszej Polityce słowa "JET", "my", "nasz" i "nas" odnoszą się do Just Eat Takeaway.com N.V. oraz wszystkich jej spółek zależnych i stowarzyszonych na całym świecie.

Bez względu na to, czy jesteś pracownikiem, niezależnym wykonawcą, dostawcą, partnerem restauracji, udziałowcem, klientem, czy krewnym któregoś z powyższych, możesz skorzystać z tej Polityki, aby zabrać głos.

3. Co rozumiemy pod pojęciem "wypowiadanie się"?

"Wypowiesz się" jeśli przekażesz nam informacje, które w Twoim uzasadnionym przekonaniu wskazują na zaistnienie poniższych sytuacji:

- Przekupstwo, oszustwo lub inna działalność przestępcza
- Współczesne niewolnictwo
- Postawy wysokiego ryzyka dla czyjegoś zdrowia i bezpieczeństwa
- Naruszenie naszego Kodeksu Postępowania
- Molestowanie seksualne
- Ryzyko lub rzeczywista szkoda dla środowiska naturalnego
- Pomyłka sądowa
- Spółka z grupy Just Eat Takeaway.com łamie prawo
- Nieetyczne lub nieuczciwe postępowanie
- Naruszenie którejkolwiek z naszych zasad, procedur lub protokołów
- Ktoś ukrywający złe postępowanie

Jeśli jesteś pracownikiem, który ma problem, którym normalnie zajęłby się nasz zespół HR, prosimy jednak o zastosowanie się do naszych [Polityka personalna](#).

Jeśli nie jesteś pewien, czy sprawa dotyczy zespołu HR, czy też leży w interesie publicznym (oznacza to, że musi dotyczyć innych, np. ogółu społeczeństwa), porozmawiaj z zespołem HR lub swoim bezpośrednim przełożonym.

4. Jak możesz się wypowiedzieć?

Jeśli pracujesz w firmie JET, w pierwszej kolejności porozmawiaj ze swoim przełożonym lub pracownikiem działu HR. Jeśli nie czujesz się z tym komfortowo, możesz skorzystać z infolinii Speak Up, obsługiwanej przez Navex (zewnętrzną i niezależną organizację). Możesz zadzwonić pod podane poniżej numery 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu, 365 dni w roku.

Jeśli jesteś w...	...zadzwoń...
UK	0800 090 3184
Dania	80 83 02 45
Kanada	(844) 537 0744
Irlandia	1800 851 163
Szwajcaria	0800 002 235
Francja	0 800 99 05 20
Włochy	800 761 695
Australia	1800 976 215
Nowa Zelandia	0800 823 505
Norwegia	800 62 385
Hiszpania	900 999 474
Izrael	1-809-399-884
Austria	0800 232961
Belgia	0800 76 244
Bułgaria	0800 46 246
Niemcy	0800 1818809
Luksemburg	800 21 360
Holandia	0800 3510070
Polska	800 005 031
Portugalia	800 180 757
Rumunia	0800 890 343

Należy pamiętać, że gorąca linia nie jest służbą ratunkową. Jeśli Twoje bezpieczeństwo lub bezpieczeństwo kogoś, kogo znasz, jest zagrożone, skontaktuj się z lokalnymi służbami ratunkowymi.

Możesz również zgłosić swoje wątpliwości online: jet.ethicspoint.com. Linki do naszej strony EthicsPoint, która jest również obsługiwana przez Navex, można znaleźć na stronie The Kitchen lub na stronach platform dla krajów wymienionych powyżej.

Zgłaszaj swoje obawy tak szybko, jak to możliwe - nie zwlekaj, ponieważ uważasz, że musisz zebrać dowody. Jeśli masz uzasadnione podejrzenia, że coś jest nie tak, mów o tym głośno!

Jeśli dokonujesz zgłoszenia za pośrednictwem Navex, możesz wybrać, czy chcesz podać swoje imię i nazwisko, czy pozostać anonimowy. Chociaż rozumiemy, że mogą zdarzyć się sytuacje, w których nie będzie wyboru i będziesz musiał pozostać anonimowy, anonimowe

zgłoszenia są dla nas trudniejsze do zbadania. Zapewniamy, że nie będziemy tolerować żadnych działań odwetowych w stosunku do osób, które zgłosiły nam problem.

5. Co dalej?

Po zgłoszeniu przez Ciebie problemu, sprawa zostanie przekazana osobom wymienionym w paragrafie 5.1 poniżej, aby umożliwić pełne zbadanie sprawy.

Celem dochodzenia jest zebranie dowodów i faktów dotyczących zgłoszonej sprawy. Zostaniesz poinformowany o postępach dochodzenia w ciągu 14 dni od zgłoszenia problemu. Jeśli zgłoszenie zostało dokonane anonimowo za pośrednictwem Navex, należy zadzwonić pod jeden z powyższych numerów lub sprawdzić stronę EthicsPoint, aby otrzymywać aktualizacje dotyczące postępów.

Po zakończeniu dochodzenia zostanie podjęta decyzja o działaniach, które będziemy musieli podjąć. Jeśli znaleźliśmy dowody na popełnienie wykroczenia, konsekwencje mogą obejmować zwolnienie z pracy, przekazanie szczegółów organom ścigania lub zmiany w naszej polityce i procedurach, aby zapobiec ponownemu pojawieniu się podobnych problemów w przyszłości.

5.1. Kto przeprowadzi dochodzenie w tej sprawie?

- The Group HR Director zajmuje się sprawami związanymi z zasobami ludzkimi, takimi jak dyskryminacja lub molestowanie.
- The Director Compliance zajmuje się wszystkimi innymi sprawami, z wyjątkiem sytuacji, gdy sprawa została przekazana do General Counsel & Company Secretary.

Jeśli chcesz zasygnalizować coś na temat członka Zarządu lub Rady Nadzorczej, Twoje zgłoszenie zostanie przekazane do General Counsel & Company Secretary.

Jeśli mieszkasz we Włoszech, Twój raport zostanie również sprawdzony przez włoski organ nadzorczy.

Group HR Director, Director Compliance lub General Counsel & Company Secretary mogą zlecić przeprowadzenie dochodzenia innym osobom, ale w ostatecznym rozrachunku pozostają odpowiedzialni za przeprowadzenie dochodzenia.

6. Zbadaliśmy sprawę, ale nie jesteś zadowolony. Co możesz z tym zrobić?

Jeśli nie jesteś zadowolony z dochodzenia lub podjętych działań, skontaktuj się z Chair of the Audit Committee za pośrednictwem Vice President Group Internal Audit.

7. Rzeczy do zapamiętania

7.1. Musisz...

- Upewnić się, że masz uzasadnione podejrzenia, że coś, co leży w interesie publicznym lub jest związane z integralnością naszej działalności, nie jest w porządku
- Zgłaszać wątpliwości w dobrej wierze

7.2. ...a w zamian obiecujemy...

- Potraktować Twoje obawy poważnie
- Przeprowadzić adekwatne i sprawiedliwe dochodzenie

- Traktować jednakowo zarówno Ciebie, jak i osoby, z którymi rozmawiamy
- W ciągu 14 dni od zgłoszenia problemu poinformować Cię o przebiegu sprawy
- Zachować w jak największym stopniu poufność danych osobowych i przebieg dochodzenia¹

8. Jeśli zauważyłeś coś, co uważasz za naprawdę poważne, ale nie czujesz się komfortowo mówiąc o tym w ramach JET lub używając Navex, co możesz zrobić?

Chcemy Cię zapewnić, że wewnętrzne zgłaszanie problemów jest bardzo zalecane i zawsze powinno być pierwszym krokiem. W szczególnych okolicznościach można zwrócić się do organu nadzorującego, a jeśli wyczerpano już wszystkie procedury wewnętrzne, można nawet zgłosić problem na zewnątrz. Nie ma obowiązku uprzedniego wewnętrznego zgłaszania problemu organowi nadzorującemu i nie musisz nas informować, jeśli zgłosiłeś problem na zewnątrz.

Zdecydowanie zalecamy, aby przed wystąpieniem poza JET zasięgnąć niezależnej i bezstronnej porady od zaufanej organizacji lub instytucji. W ten sposób można uzyskać wsparcie potrzebne do podjęcia świadomej decyzji.

9. Gdzie szukać porady

Jest kilka miejsc, do których możesz się udać, jeśli nie jesteś pewien, czy coś zgłosić lub do kogo się udać. Jeśli chcesz porozmawiać z kimś z JET, spróbuj skontaktować się ze swoim bezpośrednim przełożonym, członkiem zespołu HR lub zespołu Compliance.

Istnieje również niezależna instytucja o nazwie [Protect](#), która została założona właśnie po to, by pomagać ludziom, którzy zastanawiają się nad zabránieniem głosu. Możesz z nią porozmawiać za darmo, korzystając z jej linii Advice Line, która jest całkowicie poufna.

10. Działania odwetowe i złośliwe zarzuty

Nie będziemy tolerować odwetu w jakiejkolwiek formie wobec osób, które zgłosiły wątpliwości. Prześladowanie lub nękanie osób, które się wypowiadają, lub złośliwe zarzuty mogą skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego, do zwolnienia z pracy włącznie.

Jednak umyślne złożenie fałszywego doniesienia może wiązać się z poważnymi konsekwencjami. Jeśli okaże się, że celowo dokonałeś fałszywego zgłoszenia, może to skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego, aż do zwolnienia z pracy włącznie.

Jeśli zdecydujesz się zabrać głos, będziesz chroniony nie tylko przez JET, ale także przez prawo obowiązujące w Twoim kraju.

Jeśli padłeś ofiarą prześladowania, nękania lub uważasz, że spotkała Cię inna forma odwetu za to, że zabrałeś głos, powinieneś złożyć skargę zgodnie z naszą Polityką Skarg, jeśli pracujesz dla JET lub (jeśli nie pracujesz dla JET) powinieneś skontaktować się z Dyrektorem ds. Zgodności z Przepisami lub Dyrektorem HR Grupy pod adresem compliance.global@justeattakeaway.com.

¹ Nasze dochodzenie może oznaczać, że będziemy musieli przekazać szczegóły zespołowi HR lub komuś z działu, z którym współpracujemy podczas dochodzenia. Jeśli sprawa dotyczy działalności przestępczej lub nielegalnej, możemy być zobowiązani do ujawnienia raportu i dowodów, które znaleźliśmy, organom ścigania. Jeśli będziemy musieli coś ujawnić, będzie to oparte na zasadzie ograniczonego dostępu, ograniczone do bezpośrednio istotnych faktów i zgodne ze wszystkimi odpowiednimi przepisami o ochronie danych.

11. Co oznaczałoby "mówienie głośno" w odniesieniu do Twoich danych osobowych?

Jeśli zostaniesz zaangażowany w wewnętrzne dochodzenie, niezależnie od tego, czy sam się wypowiedziałeś, czy też ktoś inny to uczynił, możemy być zmuszeni do przetwarzania Twoich danych osobowych. Twoje dane osobowe będą przetwarzane wyłącznie w celu zakończenia procesu dochodzenia oraz w celu wypełnienia naszych zobowiązań prawnych.

Dołożymy wszelkich starań, aby chronić Cię przed odwetem w jakiegokolwiek formie, jeśli w dobrej wierze zgłosiłeś nam problem.

12. Monitorowanie i przegląd

Polityka ta jest monitorowana przez zespół Legal oraz Policy Review Panel. Polityka ta będzie poddawana przeglądowi co najmniej raz w roku.

Wersja	Zmieniony przez...	Data	Zatwierdzony przez Komisję Kontroli Polityki	Zatwierdzony przez członka ExCo
2.0	Alice Drain	11/02/2021	Amabel Evans	Sophie Versteeg