

Speak Up Beleid

Onze inzet voor een veilige werkomgeving

CLASSIFICATIE
Extern

VERSIE
2.0

//ACTION

Documentatiebeheer

Versie	Datum	Eigenaar
1.0 Alertline-beleid	02-05-2017	Hoofd Risk Assurance
1.1 Alertline-beleid	10-05-2021	Hoofd Risk Assurance
2.0 Speak Up beleid	13-01-2025	Afdeling HR

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
1.1 Eigendom	4
1.2 Doel	4
1.3 Toepassingsgebied	4
2. Melding	5
2.1 Melders	5
2.2 Interne meldingskanalen	5
2.3 Externe meldingskanalen	7
2.4 Melden via de Alertline	7
2.5 Vertrouwelijkheid	9
2.6 Bescherming tegen oneerlijke behandeling	9
2.7 Te goeder trouw melden van Zorgen	9
3. Procedure	10
4. Publicatie	11
5. Woordenlijst	11
6. Bijlage I: Landspecifieke richtlijnen en uitzonderingen	14
6.1 Nederland	14

1. Inleiding

1.1 Eigendom

De afdeling HR is eigenaar van dit Beleid en verantwoordelijk voor het onderhoud en de implementatie ervan.

1.2 Doel

Action zet zich in om haar activiteiten open en eerlijk uit te voeren en is van mening dat er altijd ruimte moet zijn om eventuele Zorgen intern te bespreken. Meer specifiek, Action wil dat je van je laat horen wanneer je het idee hebt dat onze Waarden, Gedragscode of andere (lokale) wet- of regelgeving geschonden (zullen) worden. Hierdoor kan Action problemen aanpakken vóórdat ze onze medewerkers, bedrijfsactiviteiten of stakeholders beïnvloeden. Met dit Beleid streeft Action ernaar een omgeving te creëren waarin iedereen zich veilig voelt om zijn of haar Zorgen kenbaar te maken.

1.3 Toepassingsgebied

Dit Beleid heeft opzettelijk een breed toepassingsgebied, zodat iedereen die een zakelijke relatie heeft met Action problemen of wangedrag kan melden. Dit Beleid is van toepassing op iedereen die een Zorg wil uiten, zoals (voormalige) werknemers, sollicitanten, stagiairs, uitzendkrachten, studenten, trainees, vrijwilligers, volmachthebbers, partners/aandeelhouders, rechtspersonen van Action, ngo's, klanten en derden met wie Action een zakelijke relatie heeft (direct/indirect) binnen de landen van de European Economic Area of Schengen Area waar Action winkels, kantoren of distributie centra heeft (zoals aannemers, onderaannemers, consultants, leveranciers en zakelijke belanghebbenden). Als personen uit de eerdergenoemde categorieën een Zorg uiten, worden ze beschouwd als Melders. Iedereen die te goeder trouw een Zorg meldt, wordt beschermd onder dit Beleid als aan de voorwaarden in paragraaf 2.8 van dit Beleid wordt voldaan, zelfs als een gerapporteerd Zorg uiteindelijk ongegrond blijkt te zijn. Als een Melder met een vergeldingsmaatregel (bv. een berisping) te maken krijgt na het doen van een melding, moet dit ook worden gemeld. Het bewust uiten van kwaadwillige of ongegronde Zorgen of het geven van valse getuigenissen is verboden onder dit Beleid.

Aanvullende of afwijkende lokale/nationale wettelijke vereisten worden gespecificeerd in Bijlage 1 van dit Beleid. Mocht dit Beleid en de bijlagen onverenigbaar zijn met plaatselijke wet- of regelgeving, inclusief beroepsmatige verplichtingen, dan prevaleert altijd de plaatselijke wet- of regelgeving.¹

Zorgen die onder dit Beleid vallen omvatten, maar zijn niet beperkt tot, HR-gerelateerde kwesties, zoals ongewenst gedrag, de werkomgeving en overige situaties zoals gedefinieerd onder 'Zorg' in de woordenlijst.

¹ Als er een conflict ontstaat tussen de Engelse versie van dit beleid en de lokale vertaling, dan prevaleert de Engelse versie.

Zorgen die geen verband houden met HR vallen ook onder dit Beleid, zoals inbreuk op milieuwetten, corruptie, witwassen van geld en overige situaties die staan gedefinieerd onder 'Zorg' in de woordenlijst.

Dit Beleid is niet van toepassing op:

- Klachten met betrekking tot IT.
- Bepaalde soorten arbeidsrechtelijke aangelegenheden (bv. onenigheid over het dienstverband)
- Onderwerpen of incidenten die worden aangekaart of zouden moeten worden aangekaart bij andere externe klachtenmechanismen waarbij Action is aangesloten (bijvoorbeeld amfori Speak for Change of Li & Fung FaceUp). Onderwerpen of incidenten die worden aangekaart of zouden moeten worden aangekaart bij deze kanalen, moeten de specifieke procedures en processen volgen die van toepassing zijn.
- Onderwerpen of incidenten die aan de orde worden gesteld via overige formele Action-kanalen (zoals toepasselijk lokaal beleid). Onderwerpen of incidenten die aan deze kanalen worden gemeld, moeten de specifieke (lokale) procedures en processen volgen, indien van toepassing.
- Algemene vragen van klanten die geen Zorgen zijn zoals gedefinieerd in de woordenlijst.

Let op: alle meldingen worden per geval beoordeeld. Als een Zorg buiten het toepassingsgebied van dit Beleid valt, word je daarvan op de hoogte gebracht en vervolgens worden de betreffende klachten doorgestuurd naar het juiste kanaal.

De betekenis van woorden die met een hoofdletter beginnen, wordt gedefinieerd in de Woordenlijst (hoofdstuk 5).

2. Melding

2.1 Melders

Een Melder heeft de rol om zijn of haar Zorgen kenbaar te maken. Waar mogelijk en als de melder zich daar prettig bij voelt, moet dit gebeuren via de manager of functioneel leidinggevende als de melder een dienstverband bij Action heeft. Zorgen kunnen schriftelijk, elektronisch of mondeling (bijv. tijdens een overleg) worden gemeld, onder voorbehoud van de hieronder vermelde meldingsgegevens.

2.2 Interne meldingskanalen

Managers en functioneel leidinggevenden

Managers en functioneel leidinggevenden zijn doorgaans de eerste personen die Zorgen te horen krijgen. Managers en functioneel leidinggevenden moeten redelijke inspanningen leveren om de aan hen voorgelegde Zorgen op te lossen in nauwe communicatie met de Melder. In het algemeen mag een manager of functioneel directeur, naast de vertrouwelijkheidsvereisten zoals bepaald in paragraaf 2.5, de details van een Zorg alleen naar buiten brengen of delen zonder de uitdrukkelijke toestemming van de Melder als (i) een Zorg betrekking heeft op een incident dat kan leiden tot onmiddellijke schade aan andere personen of (ii) als

hij/zij van mening is dat afstemming met een HR-directeur/HR-manager/HR-adviseur/HR-zakenpartner vereist is om het Zorg aan te pakken of (iii) als het Zorg betrekking heeft op niet-HR-gerelateerde zaken. Zelfs in deze gevallen mag de manager of functioneel directeur alleen de informatie delen die nodig is om het Zorg aan te pakken en mag hij bijvoorbeeld de identiteit van de Melder niet bekendmaken, tenzij dit strikt noodzakelijk is.

HR-directeur, HR-managers, HR-adviseurs en HR-zakenpartners

HR-directeur, HR-managers, HR-adviseurs en HR-business partners kunnen HR-gerelateerde Zorgen ontvangen en aanpakken in dezelfde hoedanigheid als een manager of functioneel directeur. Melding aan de HR-directeur, HR-managers, HR-adviseurs of HR-business partners moet het eerste kanaal zijn als alternatief op een melding aan de manager of functioneel directeur (zoals hierboven vermeld), die Melders moeten toepassen voor meldingen over HR-gerelateerde Zorgen. In het algemeen mogen de HR-directeur, HR-managers, HR-adviseurs en HR-business partners, naast de vertrouwelijkheidsvereisten zoals bepaald in paragraaf 2.5, de details van een Zorg alleen naar buiten brengen of delen zonder de uitdrukkelijke toestemming van de Melder als (i) een Zorg betrekking heeft op een incident dat kan leiden tot onmiddellijke schade aan andere personen of (ii) als hij/zij van mening is dat afstemming met een HR-directeur/HR-manager van Action vereist is om het Zorg aan te pakken.

Vertrouwensadviseur of -persoon

Naast bovenstaande kanalen (d.w.z. melding via (i) managers of functioneel leidinggevendenden of (ii) HR-directeur, HR-managers/HR-adviseurs/HR-business partners), heeft een Melder de mogelijkheid om het Zorg te bespreken met een Vertrouwenspersoon (dit geldt alleen voor de landen die een Vertrouwenspersoon hebben zoals wettelijk vereist in dergelijk land op basis van de lokale wetgeving). Een Vertrouwenspersoon is een persoon die een geheimhoudingsplicht heeft en die bij een Zorg in vertrouwen kan worden geraadpleegd. Een Vertrouwenspersoon kan ook worden gevraagd om advies over waar een Zorg kan worden ingediend. Vertrouwenspersonen kunnen advies verstrekken, maar geen onderzoeken starten, tenzij anders bepaald door de lokale wetgeving. Als Action een Vertrouwenspersoon heeft aangesteld in een relevant land, zijn/haar gegevens te vinden in Bijlage 1 onder de sectie van het relevante land binnen dit Beleid.

Alertline

Potentiële Melders die een dienstverband hebben bij Action, worden aangemoedigd om een Zorg eerst te melden bij hun manager, functioneel directeur, HR-manager/HR-adviseur of HR-businesspartner zoals hierboven vermeld, tenzij ze zich hiertoe beperkt voelen of dit al gedaan hebben maar niet tevreden zijn met het antwoord. In dat geval of als het gaat om een Melder die niet bij Action in dienst is, maar wel binnen het toepassingsgebied van dit Beleid valt, kunnen Zorgen als volgt worden gemeld:

- Online via het Alertline web portaal, action.ethicspoint.com (er is een optie om anoniem een melding te doen)

- Via de Alertline-telefoon, waarvoor alle telefoonoperators afkomstig zijn van onze externe leverancier (er is de mogelijkheid om anoniem een melding te doen):
NL: +31800 0201553

De Alertline is een gratis telefoonnummer dat 24 uur per dag, 365 dagen per jaar bereikbaar is. De Alertline wordt beheerd door een derde partij (Navex). Er wordt een schriftelijk rapport van het telefoongesprek aan de Dossierbehandelaar gegeven (zie voor 'Dossierbehandelaar' ook paragraaf 2.4 hieronder). In geval van een anonieme melding zal in het schriftelijke rapport jouw identiteit niet kenbaar worden gemaakt. Houd er rekening mee dat er mechanismen zijn om ervoor te zorgen dat als een melding gaat over de Dossierbehandelaar (die doorgaans het rapport ontvangt), het schriftelijke rapport wordt doorgestuurd naar een andere persoon.

Als de Melder over aanvullende bewijzen beschikt met betrekking tot zijn/haar Zorg (bv. documenten die de aantijgingen bewijzen), moet dit worden vermeld in zijn/haar Melding. Dergelijk bewijsmateriaal mag echter niet worden opgestuurd, tenzij uitdrukkelijk gevraagd in het kader van het onderzoek.

Houd er rekening mee dat het, afhankelijk van het rechtsgebied, illegaal kan zijn om zonder hun medeweten andere personen af te luisteren, te filmen of te fotograferen. Melders kunnen afzonderlijk aansprakelijk worden gesteld voor het uitvoeren van dergelijke illegale activiteiten, zelfs als ze te goeder trouw worden uitgevoerd.

Meer informatie over het Melden via de Alertline vind je in paragraaf 2.4

2.3 Externe meldingskanalen

Meldingen kunnen ook worden ingediend bij een partij buiten Action, oftewel externe autoriteiten zoals een Klokkenluidersautoriteit of een andere autoriteit die vermeld staat in Bijlage 1 van dit Beleid. Dit wordt aanbevolen als laatste redmiddel wanneer bijvoorbeeld het gebruik van interne kanalen niet werkt of de resultaten niet bevredigend waren. In dergelijke gevallen word je verzocht zorgvuldig te overwegen welk meldingskanaal het meest geschikt is.

2.4 Melden via de Alertline

2.4.1 Dossierbehandelaars en Onderzoekers

Dossierbehandelaar

De Dossierbehandelaar is een Action-medewerker die binnen HR of Risk Assurance is aangesteld op basis van het type probleem (bv. type Zorg; intimidatie, fraude enz.) en die (i) in eerste instantie schriftelijke meldingen ontvangt via het Alertline web portaal of externe telefoonoperators van de Alertline, (ii) contact onderhoudt met de Melder via het Alertline-systeem (inclusief bevestiging, ontvangst, updates en afsluiting) en (iii) de Melding doorstuurt naar de Onderzoekers (indien nodig). De Dossierbehandelaar zal een gemeld Zorg nooit doorsturen naar een belanghebbende voor onderzoek als deze betrokken is bij of beschuldigd

wordt van het Zorg. Als de melding plaatsvindt op lokaal niveau, zie dan het hoofdstuk 'Dossierbehandelaar' in Bijlage 1.

Onderzoekers

Hoofd Risk Assurance

Het Hoofd Risk Assurance (of een aangewezen vertegenwoordiger) is verantwoordelijk voor het onderzoeken van niet-HR-gerelateerde Zorgen als er Meldingen op groepsniveau worden ingediend. Zie Bijlage 1 voor het hoofdstuk 'Onderzoeker' als de Meldingen op lokaal niveau worden gedaan. Afhankelijk van de aard van het Zorg kan de Onderzoeker andere afdelingen (zoals Legal, Fraude & Winkelbeveiliging, IT) of externe partijen inschakelen om een onderzoek te ondersteunen of uit te voeren. De noodzaak om externe partijen te betrekken (zoals de politie), wordt beoordeeld door de Onderzoeker in overleg met de afdelingen Legal en HR, en goedgekeurd door de CEO of CFO van Action.

HR-directeur, HR-business partners, Country HR-managers of Supply Chain HR-manager

HR-director, HR-business partners, Country HR-managers, Supply Chain HR-manager (of aangewezen vertegenwoordigers) zijn verantwoordelijk voor het onderzoeken van HR-gerelateerde Zorgen. Zie Bijlage 1 voor het hoofdstuk 'Onderzoeker' als de Meldingen op lokaal niveau worden gedaan. Afhankelijk van de aard van de Zorg kan de Onderzoeker andere afdelingen (zoals Legal, Fraude & Winkelbeveiliging, IT) of externe partijen inschakelen om een onderzoek te ondersteunen of uit te voeren. De noodzaak om externe partijen te betrekken (zoals de politie), wordt beoordeeld door de HR-directeur (of aangewezen vertegenwoordiger) in overleg met de afdelingen Legal en HR, en goedgekeurd door de CEO of CFO van Action.

2.4.2 Reactietijden

- Na het melden van een Zorg moet een Melder, volgens dit Beleid, binnen 7 dagen na de melding een ontvangstbevestiging van een Zorg ontvangen.
- Binnen een redelijke termijn van niet meer dan 3 maanden vanaf de ontvangstbevestiging van het Zorg of, bij verzuim van een dergelijke ontvangstbevestiging, binnen 3 maanden na het verstrijken van de periode van 7 dagen na het opstellen van het rapport over het Zorg, wordt de Melder nader ingelicht over de beoordeling van het Zorg, over de geplande of ondernomen maatregelen (indien van toepassing) en over de redenen voor een dergelijke follow-up.

2.4.3 Anonieme melding

- Het anoniem melden van Zorgen wordt niet aangemoedigd, omdat dit een onderzoek kan belemmeren.
- Als een potentiële Melder een Zorg alleen anoniem wil melden, dan kan hij dit doen via de Alertline-opties die worden beschreven in het hoofdstuk 'Meldingskanalen' hierboven.
- Als een Zorg anoniem gemeld wordt, maar niet naar behoren kan worden onderzocht zonder aanvullende informatie, zal de Melding mogelijk moeten worden gesloten vanwege het ontbreken van voldoende informatie.

- Action zal niet trachten de identiteit van de Melder te achterhalen als hij/zij ervoor heeft gekozen om een Zorg anoniem in te dienen. Action zal haar best doen om de identiteit van een Melder zo anoniem mogelijk te houden.

2.5 Vertrouwelijkheid

- Alle gemelde Zorgen worden vertrouwelijk behandeld. Iedereen die informatie over een Zorg ontvangt, is verplicht hier strikt vertrouwelijk mee om te gaan. De identiteit van de Melder (indien bekend) en de details van het Zorg worden alleen gedeeld met een beperkt aantal mensen op een need-to-know basis, tenzij:
 - Action een wettelijk verplichting heeft deze informatie bekend te maken;
 - Bekendmaking vereist is ten behoeve van melding bij de betreffende toezichthouders of strafrechtelijke autoriteiten;
 - De Melder voorafgaande schriftelijke toestemming heeft gegeven.
- Informatie over Zorgen kan worden gedeeld voor rapportagedoeleinden/analyse mits identificatiegegevens van de Melder worden verwijderd.

2.6 Bescherming tegen oneerlijke behandeling

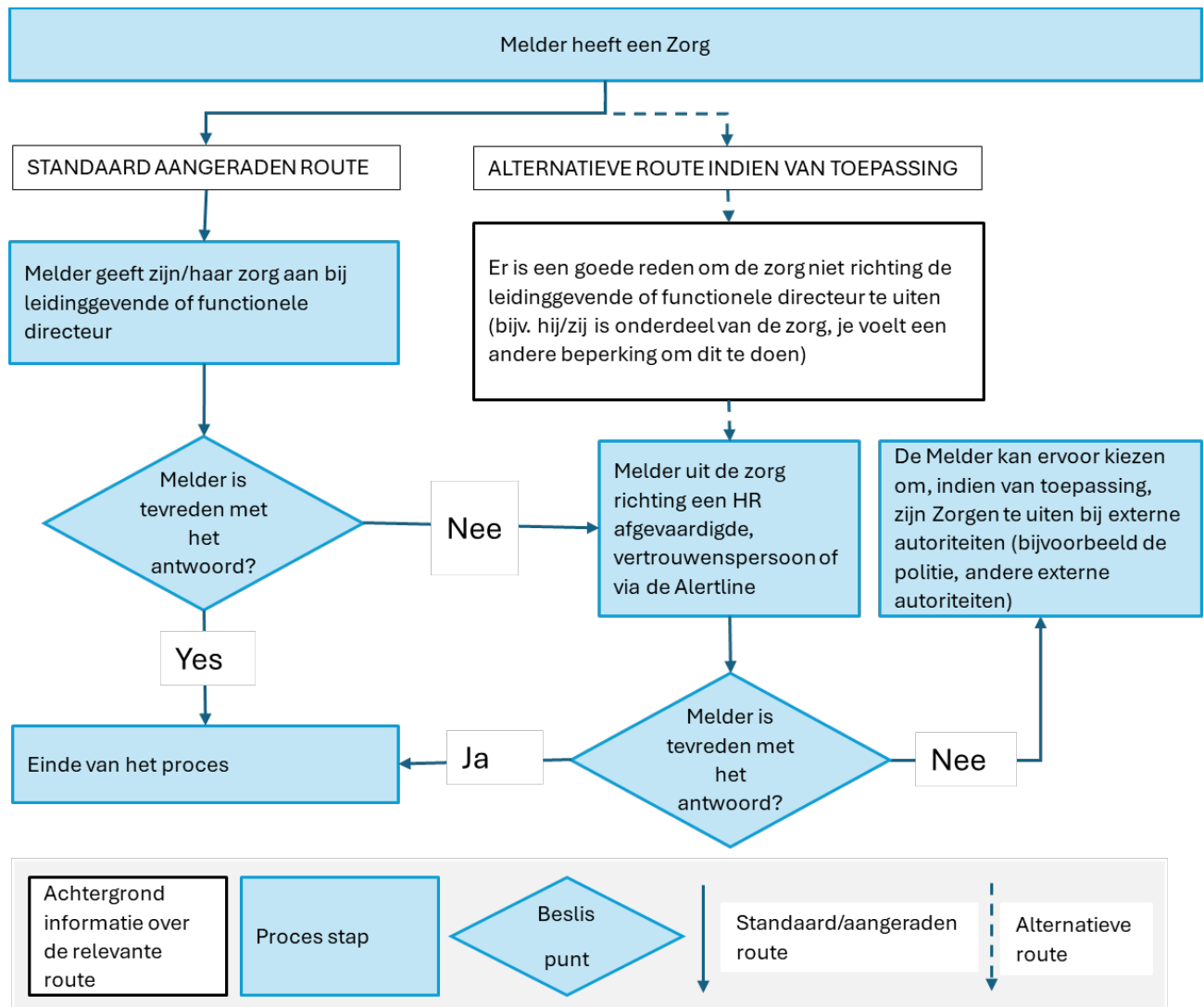
- Action tolereert geen represailles tegen Melders die een Zorg melden op redelijke gronden en in overeenstemming met dit Beleid. Dergelijke meldingen zullen niet leiden tot ontslag, demotie, schorsing, bedreiging of andere benadeling van de Melder tijdens zijn/haar dienstverband of werk. Action zal haar uiterste best doen om gepaste corrigerende of disciplinaire maatregelen te nemen tegen personen die dergelijk gedrag vertonen.
- De specifieke beschermende maatregelen en rechtsmiddelen zoals voorzien in de Klokkenluidersrichtlijn van de EU en de nationale klokkenluiderswetgeving zijn echter alleen van toepassing wanneer het Zorg binnen het toepassingsgebied van de Klokkenluidersrichtlijn van de EU en/of de nationale wetgeving valt.
- Om te profiteren van de specifieke beschermingsmaatregelen en rechtsmiddelen die vallen onder de Klokkenluidersrichtlijn van de EU en/of de nationale klokkenluiderswetgeving, moet de Melder (i) redelijke gronden hebben gehad om aan te nemen dat de gemelde informatie over het Zorg waar was ten tijde van de melding en (ii) een interne of externe melding hebben gedaan.
- In het geval dat de Melder, een persoon die de Melder bijstaat in het meldingsproces ('faciliteerder') of andere personen die verbonden zijn aan de Melder en betrokken zijn bij het melden van een zaak, van mening zijn dat ze slachtoffer zijn van represailles, dan kunnen ze een bijkomende Zorg melden, een actief rapport m.b.t een eerdere Zorg updaten (indien van toepassing) of een claim indienen in overeenstemming met de lokale wetgeving.

2.7 Te goeder trouw melden van Zorgen

- Als een persoon opzettelijk een valse Zorg meldt, is zijn melding niet onderworpen aan de bescherming die in dit Beleid wordt geboden. Dergelijke personen krijgen te maken met corrigerende

of disciplinaire maatregelen. Bovendien kan hij/zij aansprakelijk worden gesteld voor eventuele gevolgschade.

3. Procedure



4. Publicatie

Alle medewerkers van Action ontvangen bij aanvang van hun dienstverband in hun onboardingdocumenten een link naar dit Beleid. Dit Beleid wordt ook gepubliceerd op het intranet van Action (Anet). Bovendien worden links naar dit Beleid openbaar gemaakt via de website(s) van Action.

5. Woordenlijst

Woorden met een hoofdletter hebben de betekenis zoals gedefinieerd in onderstaand overzicht.

Action

Action Holding B.V., alsmede haar dochtermaatschappijen en entiteiten waarin beleidsbepalende invloed wordt uitgeoefend.

Dossierbehandelaar

De Dossierbehandelaar is een Action-medewerker die (i) in eerste instantie schriftelijke meldingen ontvangt via het webportaal Alertline of externe telefoonoperatoren van Alertline, (ii) contact onderhoudt met de Melder via het Alertline-systeem (inclusief bevestiging, ontvangst, updates en afsluiting) en (iii) de Melding doorstuurt naar de Onderzoekers (indien nodig).

Gedragscode

Gedragscode van Action

Zorg

Een Zorg, gebaseerd op redelijke gronden en op de persoonlijke kennis van de Melder over (i) (werkelijke of potentiële) onregelmatigheden en/of (ii) wangedrag en/of (iii) inbreuken op de wet of interne beleidslijnen/regelgeving.

Zorgen die onder dit Beleid vallen omvatten, maar zijn niet beperkt tot HR-gerelateerde onderwerpen, zoals:

- Ongewenst gedrag, zoals:
 - o Agressie en geweld
 - o Pesten
 - o Discriminatie
 - o Vergelding
 - o (Seksuele) intimidatie
- Werkomgeving, zoals:
 - o Arbeidsrelaties/dynamiek
 - o Overtredingen van het beleid van Action

Ook Zorgen met betrekking tot de volgende niet-HR-gerelateerde onderwerpen ten aanzien van het EU-recht vallen onder dit Beleid:

- Boekhouding, interne boekhoudkundige controle of auditkwesties
- Klimaat, milieu en mensenrechten
- Overtreding van een wet of voorschrift
- Fraude/diefstal
- Mededinging/concurrentierecht
- Inbreuken op vertrouwelijkheid en privacy
- Belangenverstrengeling
- Oneerlijke behandeling van klanten
- Corruptie
- Marktmisbruik

Dit omvat, maar is niet beperkt tot, Zorgen die vallen onder (i) het materiële toepassingsgebied van de EU-klokkenluidersrichtlijn en/of (ii) nationale klokkenluiderswetgeving. De laatste zijn Zorgen met betrekking tot de volgende gebieden en alle onderwerpen die onder de nationale klokkenluiderswetgeving vallen:

- Openbare aanbestedingen
- Financiële diensten, producten en markten, en de preventie van witwassen en financiering van terrorisme
- Productveiligheid en conformiteit
- Transportveiligheid
- Bescherming van het milieu
- Stralingsbescherming en nucleaire veiligheid
- Voedsel- en diervoederveiligheid, gezondheid en welzijn van dieren
- Volksgezondheid
- Consumentenbescherming
- Bescherming van privacy en persoonsgegevens, en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen
- Inbreuken op de financiële belangen van de Unie
- Overtredingen die betrekking hebben op de interne markt

Vertrouwensadviseur/vertrouwenspersoon

Een persoon voor wie een professionele geheimhoudingsplicht geldt en die de Melder in vertrouwen kan raadplegen in geval van een Zorg.

Klokkenluidersrichtlijn EU

Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 betreffende de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden.

Beleid

Dit Speak up beleid.

Melder(s)

Iedere persoon die wordt vermeld in paragraaf 1.3 'Toepassingsgebied' van dit Beleid en die een Zorg indient, wordt beschouwd als een Melder. Deze individuen zijn bijvoorbeeld (voormalige) werknemers, sollicitanten, stagiairs, uitzendkrachten, studenten, trainees, vrijwilligers, volmachthebbers, partners/aandeelhouders, rechtspersonen van Action, ngo's, klanten en derden met wie Action een zakelijke relatie heeft (direct/indirect) binnen de landen van de European Economic Area of Schengen Area waar Action winkels, kantoren of distributie centra heeft (zoals zakelijke belanghebbenden, aannemers, onderaannemers, consultants en leveranciers).

Onderzoeker(s)

De Onderzoeker is verantwoordelijk voor het onderzoek van het gemelde Zorg. De Dossierbehandelaar en de Onderzoeker kunnen dezelfde persoon zijn. Zie Bijlage 1 voor specifieke details per land.

Klokkenluidersfunctionaris

De Dossierbehandelaar en Onderzoeker voor niet-HR-kwesties wordt ook wel de Klokkenluidersfunctionaris genoemd.

Waarden

Verwijst naar de bedrijfswaarden van Action: discipline, teamwork, klantgerichtheid, eenvoud, kostenbewustzijn en respect.

1. Bijlage I: Land specifieke richtlijnen en uitzonderingen

5.1 Nederland

6.1.1 Vertrouwensadviseur/vertrouwenspersoon

Een Melder kan een vertrouwenspersoon raadplegen voor advies zoals vermeld in paragraaf 2.2 van het Beleid. Melders kunnen de externe vertrouwenspersoon bereiken op het nummer +3188 1440200. Deze telefoonlijn wordt beheerd door een externe leverancier, dus er is geen risico dat een medewerker van Action de telefoon beantwoordt. Het externe bedrijf dat deze service zal verlenen is Bezemer & Schubad B.V. Meer informatie over de externe vertrouwenspersoon is te vinden op Anet en wordt verstrekt bij aanvang van het dienstverband bij Action.

6.1.2 Ongewenst gedrag

Zorgen die worden gemeld op basis van dit Beleid en die betrekking hebben op ongewenst gedrag zoals agressie, geweld, pesterijen, discriminatie, intimidatie, represailles en ongewenst seksueel gedrag, kunnen ook worden opgevolgd volgens de Klachtenregeling ('Regeling Klachtrecht') die te vinden is op Anet.

6.1.3 Toepassingsgebied klokkenluiderswet

Het materiële toepassingsgebied van de Nederlandse klokkenluiderswet omvat:

- Overtredingen van het recht van de Europese Unie, of
- Een handeling of nalatigheid waardoor het algemeen belang op het spel staat:
 - een schending of een risico op schending van een wettelijke bepaling of van interne regels die een specifieke verplichting inhouden en die door een werkgever op grond van een wettelijke bepaling zijn vastgesteld, of
 - Een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor schade aan het milieu of voor de goede werking van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een ongepaste handeling of nalatigheid.

Het maatschappelijk belang staat in ieder geval op het spel indien de handeling of nalatigheid (i) niet alleen gevolgen heeft voor persoonlijke belangen, (ii) een patroon of structureel is of (iii) ernstig of omvangrijk is.

6.1.4 Interne meldingskanalen

Naast het groepsbrede meldingskanaal (via Alertline) waarnaar wordt verwezen in paragraaf 2.2 van dit Beleid, heeft Action lokale meldingskanalen (via Alertline) opgezet waarmee Melders Zorgen kunnen melden waarbij de lokale entiteiten Action Nederland B.V en Action Service & Distributie BV betrokken zijn. Melders kunnen als volgt meldingen doen via de lokale meldingskanalen:

- Online meldingen: via het webportaal Alertline, action.ethicspoint.com, waar Melders de mogelijkheid hebben om aan te geven dat ze hun melding op lokaal entiteitsniveau willen laten behandelen.
- Mondelinge meldingen: door het lokale Nederlandse telefoonnummer te bellen: +31 8000201553. Melders kunnen aangeven dat ze hun Melding lokaal willen laten opvolgen door een lokale Dossierbehandelaar en/of een lokale Onderzoeker.

Als de Melder ervoor kiest om het lokale Nederlandse kanaal te gebruiken, zal de lokale Dossierbehandelaar en Onderzoeker de melding opvolgen in overeenstemming met paragraaf 2.4 van dit Beleid:

- Voor HR-Zorgen met betrekking tot de Winke/landenkantoorl: De Country HR-manager (of de aangewezen vertegenwoordiger)
- Voor HR-Zorgen met betrekking tot het DC/SC: De Supply Chain HR manager (of aangewezen vertegenwoordiger)
- Voor HR-Zorgen met betrekking tot het Hoofdkantoor: De Labor Relations Manager (of aangewezen vertegenwoordiger)
- Voor niet-HR-Zorgen: Het Hoofd Risk Assurance (Centrale klokkenluidersfunctionaris of aangewezen vertegenwoordiger)

6.1.5 Externe meldingskanalen

Zoals aangegeven in hoofdstuk 2.3 van dit Beleid, kunnen meldingen ook worden ingediend bij een partij buiten Action, zoals externe autoriteiten. Dit wordt aanbevolen als laatste redmiddel wanneer bijvoorbeeld het gebruik van interne kanalen niet werkt of de resultaten niet bevredigend waren.

Afhankelijk van de aard van het (vermoedelijke) wangedrag en de melding is het ook mogelijk om een melding te doen via de websites/het klokkenluidersportaal van de volgende autoriteiten:

1. Autoriteit Consument en Markt;
2. Autoriteit Financiële Markten;
3. Autoriteit Persoonsgegevens;
4. De Nederlandsche Bank N.V.;
5. Het Huis voor Klokkenluiders;
6. Inspectie gezondheidszorg en jeugd;
7. Nederlandse Zorgautoriteit;
8. Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming.

6.1.6 Bescherming tegen represailles

In aanvulling op wat in paragraaf 2.8 van dit Beleid staat beschreven, valt onder vergelding ook een poging tot vergelding. Bovendien geldt de bescherming tegen represailles ook voor de persoon die een Melder bijstaat, een relevante derde partij en de (lokale) klokkenluidersfunctionaris en/of dossierbehandelaar (bv. het Hoofd Risk Assurance of de Country HR-manager) aan wie Meldingen kunnen worden gedaan.

6.1.7 Vertrouwelijkheid

In aanvulling op wat in paragraaf 2.5 van dit Beleid is bepaald, geldt het volgende met betrekking tot vertrouwelijkheid.

Informatie van vertrouwelijke aard omvat in elk geval:

- a. informatie over de identiteit van de Melder en van de persoon aan wie het wangedrag wordt toegeschreven of met wie die persoon verband houdt, en informatie die tot hen kan worden teruggeleid; en
- b. bedrijfsgeheimen.

Indien een wettelijke bepaling vereist dat de informatie van een gemeld Zorg wordt bekendgemaakt in het kader van onderzoeken door een bevoegde autoriteit of gerechtelijke procedures, wordt de Melder vooraf op de hoogte gebracht, tenzij dergelijke informatie het gerelateerde onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar kan brengen. Als de Melder op de hoogte wordt gebracht, ontvangt hij/zij een schriftelijke toelichting over de redenen voor de bekendmaking van zijn/haar identiteit.

6.1.8 Reactietijd

In tegenstelling tot wat in paragraaf 2.4 van dit Beleid is bepaald, wordt de Melder binnen een redelijke termijn, maar ten minste binnen 3 maanden nadat de Melder op de hoogte is gesteld van de ontvangst van het Zorg, verder geïnformeerd over de beoordeling en de follow-up ervan (indien van toepassing). Indien niet binnen 3 maanden kan worden bepaald welke beoordeling of follow-up het Zorg gaat krijgen, wordt de Melder hiervan op de hoogte gebracht, net als van eventuele verdere feedback over de procedure.