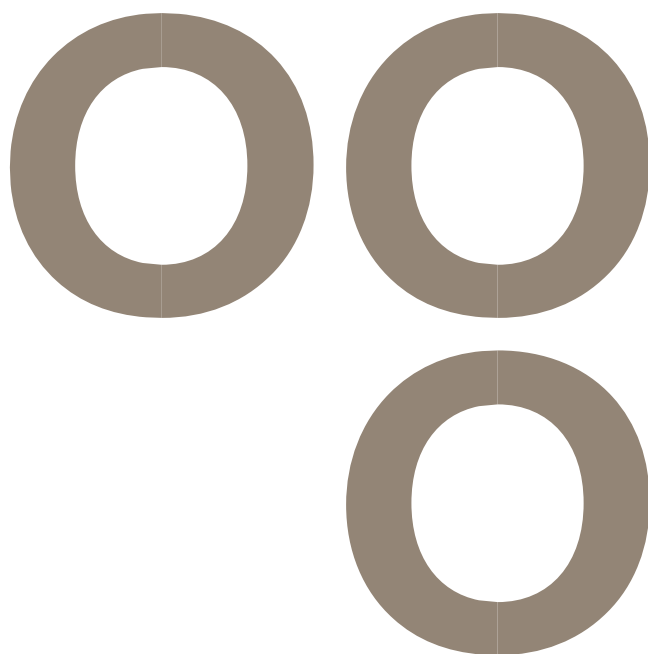

Reglement voor klachtenprocedures | Klokkenluiderssysteem (Whistleblowing)



1. Inleiding

Voorwoord

De Bell Food Group en alle medewerkers hiervan zijn gebonden aan de geldende wetten, regels en interne richtlijnen.

Er moet te allen tijde en onder alle omstandigheden worden gezorgd voor naleving van deze eisen. Onze gedragscode en de algemeen aanvaarde ethische en morele waarden vormen de bindende basis voor alle medewerkers en zakenpartners langs alle toeleveringsketens.

De Bell Food Group tolereert geen enkel illegaal of onethisch gedrag. Daarom neemt Bell Food Group passende en effectieve maatregelen om dergelijk niet-getolereerd gedrag te identificeren. Het meldpunt van Bell Food Group speelt hierbij een centrale rol. Klokkenluiders kunnen schendingen, risico's en andere problemen melden. In dit reglement wordt het proces voor het indienen en verwerken van binnenkomende meldingen beschreven. In het reglement van orde staat hoe u contact kunt opnemen met het meldpunt, wie verantwoordelijk is voor het meldpunt, wat de specifieke procedure is nadat een klacht is ontvangen en welke maatregelen er worden genomen om klokkenluiders te beschermen. Het doel van het meldpunt is om klokkenluiders op een eenvoudige en veilige manier contact met ons te laten opnemen. Hierdoor kunnen potentieel illegale of onethische problemen binnen de Bell Food Group en haar toeleveringsketen in een vroeg stadium worden geïdentificeerd en, indien nodig, worden voorkomen. Ook kunnen eventuele overtredingen die zich hebben voorgedaan, worden geminimaliseerd en geëlimineerd.

De Bell Food Group moedigt haar werknemers, klanten, leveranciers, zakenpartners en andere personen aan om deze te gebruiken om vermoedelijke of daadwerkelijke overtredingen te melden. We kunnen wangedrag alleen corrigeren als klokkenluiders het herkennen en er met ons over praten.

2. Wat is het doel van het meldpunt?

Het meldpunt is verantwoordelijk voor het ontvangen van relevante klachten of meldingen van personen of groepen personen bij de Bell Food Group. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid om mogelijke overtredingen van wettelijke voorschriften of onethisch gedrag onder de aandacht te brengen (vroegtijdig waarschuwingssysteem). Het meldpunt heeft met name tot taak om rapporten te ontvangen over de volgende onderwerpen:

- vermoedens van schendingen door werknemers van de toepasselijke wetgeving in het betreffende land, alsmede van de schendingen die zijn vastgelegd in de lokale/Europese klokkenluidersbeschermingswetten of interne bedrijfsreglementen (met name schendingen van de gedragsbeginselen in de Gedragscode)
- schendingen van mensenrechten en milieuverplichtingen die aan de Bell Food Group of haar toeleveringsketen kunnen worden toegeschreven, hebben plaatsgevonden of dreigen plaats te vinden.

3. Wie kan klachten of meldingen indienen?

Iedereen heeft de mogelijkheid om mogelijke klachten binnen het bedrijf en langs de toeleveringsketen te melden of een klacht in te dienen. Dit kan ook namens direct betrokkenen gebeuren, bijvoorbeeld via vakbonden of andere werknemersvertegenwoordigers.

4. Wat kan en moet er gemeld worden?

Soorten overtredingen

De klachtenprocedure biedt de mogelijkheid om signalen van onethisch gedrag, mogelijke schendingen van wetten en/of regelgeving, waaronder mensenrechten- of milieurisico's of schendingen binnen het eigen bedrijfsgebied, maar ook langs de gehele toeleveringsketen, te melden.

Dit kunnen onder meer, maar niet alleen, de volgende onderwerpen en vermoedens betreffen:

- schending van de verplichtingen inzake zorgvuldigheid in de toeleveringsketen (met name op het gebied van kinderarbeid, de inkoop van mineralen en metalen uit risicogebieden, mensenrechten in het algemeen, corruptie, schending van wet- en regelgeving inzake milieubescherming, enz.)
- actieve of passieve omkoping (bijvoorbeeld het accepteren of geven van ongepaste geschenken/uitnodigingen)
- niet bekendgemaakte belangenconflicten

- overtredingen van het mededingingsrecht (bijvoorbeeld prijsafspraken, uitwisseling van gevoelige informatie, overeenkomsten met concurrenten)
- vermogensdelicten (fraude/diefstal/verduistering/wanbeheer van het bedrijf, etc.)
- schending van het gegevensbeschermings- of het IT-beveiligingsbeleid
- schendingen/tekortkomingen in de productveiligheid
- pesten, seksuele intimidatie, discriminatie, schendingen van de persoonlijke integriteit

5. Hoe kan ik een klacht indienen of een melding doen?

inhoud van een bericht

Om een melding goed te kunnen verwerken en onderzoeken, is het noodzakelijk dat deze zo gedetailleerd en specifiek mogelijk wordt geformuleerd. Daarbij moeten de aanwijzingen voor de vraag "Wie?" Wat? Wanneer? Hoe? Waar?" in acht worden genomen. De volgende informatie helpt ervoor te zorgen dat een melding snel wordt verwerkt:

- soort gemelde overtreding en beschrijving van het waargenomen/vermoedelijke wangedrag
- datum, tijd en plaats
- namen van de betrokken personen inclusief hun functies
- wie zou verantwoordelijk kunnen zijn voor het probleem? naam van de persoon/afdeling/functie, naam van het Bell Food Group-bedrijf of naam van de zakenpartner of leverancier in de verdere toeleveringsketen waar de onregelmatigheid heeft plaatsgevonden
- mogelijke motivatie van de handelende persoon(en)
- uw relatie met de betrokken mensen en de relatie tussen de mensen onderling
- informatie over hoe de kennis van het mogelijke wangedrag is verkregen
- mogelijke getuigen en relevante bewijsstukken/documenten
- Wat zou de klager kunnen doen om het probleem op te lossen? (suggestie, optioneel)
- een indicatie of de Bell Food Group de klacht vertrouwelijk of transparant moet behandelen
- overige informatie waarvan de indiener van het rapport denkt dat deze nuttig kan zijn voor het begrijpen van de feiten van de zaak en voor het verder onderzoeken van de kwestie.

Het melden van een overtreding kan ook anoniem gebeuren (zie hieronder).

Meldkanalen

Er zijn verschillende kanalen binnen het klokkenluiderssysteem beschikbaar voor het indienen van klachten en meldingen. De vertrouwelijkheid van de rapporten wordt te allen tijde gegarandeerd. Via het meldplatform kan een mailbox worden aangemaakt waarmee de melder met Bell Food Group en haar bedrijven kan communiceren, terwijl zijn/haar identiteit vertrouwelijk blijft. Voor het indienen van de melding en de verwerking ervan door Bell Food Group brengen we geen kosten in rekening.

- Webplatform: Informatie hierover in de taal van uw land vindt u op www.bellfoodgroup.com/whistle-blow. Via het meldplatform kan een mailbox worden aangemaakt waarmee de melder met Bell Food Group kan communiceren, terwijl zijn/haar identiteit vertrouwelijk blijft.
- Per post: Bell Food Group AG, Interne Audit en Compliance, Elsässerstrasse 174, 4056 Basel, Zwitserland
- E-mailadres: info-compliance@bellfoodgroup.com.
- Persoonlijk gesprek (afspraak vereist)
- Telefoon: Hoofd Interne Audit en Compliance, +41 58 326 2754.

Meer landspecifieke kanalen zijn te vinden op www.bellfoodgroup.com/whistle-blow.

Alle klachten en meldingen worden door Bell Food Group volgens dezelfde procedure verwerkt, ongeacht de wijze waarop ze worden ontvangen.

6. Zijn anonieme klachten en meldingen mogelijk?

Het elektronisch meldsysteem (webplatform) biedt de melder de mogelijkheid om anoniem klachten en meldingen in te dienen. De Bell Food Group hecht veel waarde aan een open bedrijfscultuur. We adviseren u om klachten en meldingen met vermelding van uw naam in te dienen. In de meeste gevallen vereenvoudigt dit het onderzoek en versnelt het de vaststelling van herstelmaatregelen.

Als u anoniem wenst te melden, wordt u via het webplatform benaderd door een externe dienstverlener. De verwerking van de meldingen vindt plaats via de externe servers van de dienstverlener, waardoor tracering onmogelijk is. Als de wet dit vereist, bestaat er echter een verplichting om gegevens aan overheidsinstanties te verstrekken. In bepaalde omstandigheden kan het noodzakelijk zijn om andere

personen op de hoogte te stellen van de klacht of melding in het kader van het onderzoek of de vaststelling van corrigerende maatregelen. Hierdoor ontstaat het risico dat er conclusies worden getrokken over de identiteit van de persoon die de informatie verstrekt.

7. Wie behandelt klachten en meldingen?

De melding wordt verwerkt door een speciaal daarvoor ingericht meldpunt binnen de afdeling Interne Audit en Compliance. Deze afdeling streeft ernaar onpartijdig te handelen en is niet gebonden aan instructies. Bovendien zijn de met deze functie belaste medewerkers verplicht tot geheimhouding. Ze zijn adequaat opgeleid en krijgen voldoende tijd en middelen ter beschikking.

Zo nodig schakelt het meldpunt andere (interne) afdelingen in die op de melding moeten reageren. In dat geval wordt de melding anoniem doorgestuurd. Indien de omstandigheden zodanig zijn dat anonieme afhandeling van de melding buiten het hierboven genoemde klachtenloket niet mogelijk blijkt, zullen we afzonderlijk contact opnemen met de melder om tot een acceptabele oplossing te komen.

8. Hoe verloopt het meldingsproces bij het registratiekantoor?

Basisprincipes van de procedure

Wij nemen elke melding serieus, onderzoeken deze en volgen deze consequent op. De Bell Food Group streeft ernaar om meldingen zo snel en efficiënt mogelijk te verwerken. Alle zaken worden eerlijk, onpartijdig, zonder vooroordelen en zonder vooringenomenheid ten opzichte van klokkenluiders, mogelijke verdachten of getuigen behandeld. Uiteraard wordt hierbij rekening gehouden met alle betrokkenen en worden de geldende wetten en principes nageleefd.

Aanpak van de Bell Food Group

- Zodra een klacht of melding binnenkomt, wordt de meldinggever hiervan direct op de hoogte gesteld. Binnen zeven dagen ontvangt u een ontvangstbevestiging.
- Er wordt geen ontvangstbevestiging afgegeven indien er geen mogelijkheid bestaat om contact op te nemen met de melder (bijvoorbeeld anoniem per post).
- De Bell Food Group blijft gedurende het gehele proces in contact met de klokkenluider, mits dit gewenst is en de mogelijkheid tot contact bestaat.
- De ontvangen klacht of melding wordt doorgaans eerst door het meldpunt onderzocht. Tijdens de audit wordt ook bepaald op welk bedrijf of welke zakenpartner de melding betrekking heeft.
- De volgende stap is het verduidelijken van de feiten. Dit is doorgaans binnen drie maanden afgerond. Indien bij het ophelderen van de feiten blijkt dat er sprake is van onrechtmatig of onethisch gedrag of dat dit reeds plaatsvindt, worden er direct corrigerende maatregelen genomen.

Vervolmaatregelen en feedback aan de melder

- Op basis van de bevindingen of verduidelijking van de feiten wordt een voorstel voor verdere actie opgesteld.
- De medewerkers van het meldpunt houden toezicht op de uitvoering van de herstelmaatregel.
- Er wordt zoveel mogelijk contact gehouden met de melder. Tijdens het onderzoek wordt u conform de geldende wetgeving op de hoogte gesteld van de status van de werkzaamheden. Zodra het onderzoek is afgerond, wordt u op de hoogte gebracht van de uitslag.
- Vanwege de noodzakelijke vertrouwelijkheid, privacy en wettelijke rechten van de betrokkenen, is het mogelijk dat niet alle details van de onderzoeksresultaten of -maatregelen openbaar worden gemaakt. In sommige gevallen kan het ook voorkomen dat er geen onderzoeken of wijzigingen zichtbaar zijn voor de buitenwereld, omdat dit afhankelijk is van zaken als vertrouwelijkheid, privacy-bescherming en de genomen maatregelen.

9. Welke gevolgen heeft een melding voor degene die de melding doet?

Bescherming voor klokkenluiders

Het beschermen van klokkenluiders tegen discriminatie of bestraffing als gevolg van klachten of meldingen is een essentieel onderdeel van ons meldingsproces. Wij garanderen de grootst mogelijke bescherming voor klokkenluiders, getroffen en medewerkers die betrokken zijn bij het onderzoek. Bij anonieme meldingen ondernemen we geen actie om de klokkenluiders te identificeren, tenzij er misbruik wordt gemaakt van de procedure voor het melden van klachten en meldingen.

Hieronder worden maatregelen beschreven die bedoeld zijn om klokkenluiders te beschermen.

- Alle klachten en meldingen worden uitsluitend behandeld door een kleine groep geselecteerde en speciaal opgeleide medewerkers.
- Gegevens worden alleen verstrekt voor zover dat noodzakelijk is en alleen aan personen die noodzakelijk zijn voor het onderzoek of om een oplossing te vinden.
- Alle informatie, zoals persoonsgegevens en andere gegevens die het mogelijk maken conclusies te trekken over de identiteit van de klokkenluider, worden vertrouwelijk behandeld. Dit geldt ook nadat de procedure is afgerond.
- De interne documentatie van het bedrijf wordt niet langer bewaard dan wettelijk vereist is en wordt daarna vernietigd.

In afzonderlijke gevallen is het onvermijdelijk dat de identiteit wordt bekendgemaakt om de juiste procedure tegen de verantwoordelijke personen te kunnen starten. De verstrekker van de informatie heeft echter altijd de mogelijkheid om zelf te beslissen of zijn identiteit openbaar mag worden gemaakt. Als hij/zij ervoor kiest om anoniem te blijven, bestaat het risico dat er geen procedure bij de rechtbank of de autoriteiten kan worden gestart.

Indien er misbruik wordt gemaakt van ons meldsysteem, bijvoorbeeld in het geval van het opzettelijk doen van valse beschuldigingen, dan vervalt de bescherming van de anonimiteit. In dat geval behoudt de Bell Food Group zich het recht voor om juridische stappen te ondernemen tegen de persoon die de gegevens heeft verstrekt.

Als klokkenluiders zelf betrokken zijn bij onethisch of illegaal gedrag en dit zelf melden, wordt hiermee op passende wijze rekening gehouden bij het onderzoek naar de kwestie en het opleggen van eventuele sancties. Als het gedrag strafrechtelijk relevant is, kan degene die de informatie verstrekt niet altijd worden beschermd tegen mogelijke negatieve gevolgen.

Verbod op discriminatie

De Bell Food Group tolereert geen discriminatie van klokkenluiders en streeft ernaar klokkenluiders te beschermen in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving. Afhankelijk van de aard van de aan de orde gestelde feiten, zal de Bell Food Group in elk individueel geval passende maatregelen treffen om discriminatie of bestraffing als gevolg van een klacht te voorkomen.

Dit geldt in het bijzonder voor de volgende repressieve maatregelen in verband met een gedane melding:

- Bedreiging of aankondiging van beëindiging van de arbeidsovereenkomst
- Pesten, intimidatie, pesten
- Negatieve effecten op de arbeidsrelatie, zoals discriminatie of bedreiging met benadeling
- Negatieve beoordeling van prestaties zonder verifieerbare basis

10. Wat is er nog meer belangrijk?

Fairness en eerlijkheid

Het meldpuntprincipe van Bell Food Group is gebaseerd op fairness en eerlijkheid. Meldingen moeten altijd gebaseerd zijn op een oprechte bezorgdheid. Kwaadaardige meldingen worden niet getolereerd. Het bewust doen van valse meldingen kan bijvoorbeeld leiden tot disciplinaire maatregelen. Er is geen bescherming voor degenen die meldingen doen.

Bij onderzoeken worden de geldende wetten, waaronder de wetgeving inzake gegevensbescherming, en de interne bedrijfsvoorschriften in acht genomen.

Vermoeden van onschuld

De onderzoeken worden neutraal en objectief uitgevoerd, waarbij rekening wordt gehouden met het vermoeden van onschuld. Belastend bewijsmateriaal wordt evenzeer onderzocht als ontlastend bewijsmateriaal.

Respect en vertrouwenscultuur

Bij de Bell Food Group heerst een cultuur van open discussie. Wij verwachten van al onze medewerkers dat ze elkaar met respect en vertrouwen behandelen. Zo kunnen we wangedrag in een open en constructieve dialoog bespreken. De Bell Food Group bevordert een bedrijfscultuur waarin het melden van legitieme zorgen wordt aangemoedigd.

Bell Food Group adviseert over het algemeen om de reguliere meldkanalen voor interne klokkenluiders te gebruiken (leidinggevenden, personeelszaken in het geval van personeelsgerelateerde overtredingen).

Het is ten strengste verboden dat medewerkers of derden zelfstandig onderzoek doen naar de kwestie.

Behalve de bepalingen in dit beleid dienen ook de lokale richtlijnen en wetten in acht te worden genomen.

Contact:

Michael Gloor · Hoofd Interne Audit en Compliance
Bell Food Group AG · Elsässerstrasse 174 · 4056 Basel · Zwitserland
Tel +41 58 326 3030 · Fax +41 58 326 2100

info-compliance@bellfoodgroup.com

www.bellfoodgroup.com/whistle-blow