



**EBUSCO®**

SPEAK-UP BELEID

Ebusco Holding N.V.  
en al haar gelieerde ondernemingen

## 1. Inleiding

### 1.1. Wat is het doel van dit “Speak Up”-beleid?

Dit document (“beleid”) legt uit wanneer, hoe en waar je in vertrouwen, met respect voor ieders privacy en zonder vrees voor represailles, je bezorgdheid kunt uiten over een vermoedelijke schending van de wet, het bedrijfsbeleid of onethisch gedrag. Dit beleid zal je helpen en begeleiden hoe je de bezorgdheid kunt uiten richting het management van Ebusco.

### 1.2. Waarom is het belangrijk om het uit te spreken en Ebusco op de hoogte te brengen?

Ebusco zet zich volledig in om zaken te doen op een ethische, legale en sociaal verantwoorde manier. Ondanks dit voornemen is het mogelijk dat je op een dag een situatie of gedrag waarneemt dat je zorgen baart, omdat het in strijd lijkt te zijn met de wet, onze Code of Conduct of gewoon niet (ethisch) juist lijkt.

Als dit gebeurt, moedigt de directie van Ebusco je aan om de zorg kenbaar te maken. Dit zal hen de kans geven om de kwestie of zorg aan te pakken. Vergeet niet dat zwijgen over mogelijk wangedrag of overtreding de situatie kan verergeren.

Ebusco hecht veel waarde aan de hulp die medewerkers bieden wanneer zij een door hen gesignaleerde zorg uitspreken die zij graag zouden willen aanpakken. Daarom zullen geuite zorgen vertrouwelijk (en indien gewenst anoniem) worden behandeld. Represailles tegen iemand die te goeder trouw zijn bezorgdheid uit, worden niet getolereerd. Werknemers die te goeder trouw hun mening geven of een melding doen, zullen worden beschermd.

Immers: je stem laten horen is essentieel voor onze reputatie, succes en het vermogen om te opereren, zowel nu als in de toekomst.

Voor vragen of opmerkingen over dit beleid kunt je contact opnemen met HR ([HR@ebusco.com](mailto:HR@ebusco.com))

### 1.3. Wat kan er worden gemeld?

Dit beleid kan gebruikt worden om allerlei soorten zorgen aan te kaarten over allerlei situaties of vermoedelijk wangedrag binnen Ebusco. Als je iets ziet of hoort dat in strijd lijkt te zijn met de wet, onze Code of Conduct, een ander beleid of gewoon onethisch of verkeerd lijkt, breng Ebusco dan op de hoogte van dergelijke situatie.

Voorbeelden van dergelijke zorgen zijn:

- Discriminatie of intimidatie
- Fraude
- Oneigenlijk gebruik van bedrijfsmiddelen
- Strafbare feiten
- Overtredingen van een van onze (andere) beleidsregels
- Represailles tegen iemand die vermoedelijk wangedrag aan de kaak stelt
- Omkoping of corruptie
- Schendingen van het witwassen van geld of de financiering van terrorisme
- Overtredingen van sanctiewetten
- Belangenconflicten
- Schendingen van de mensenrechten
- Overtredingen van mededingingswetten en -regels
- Schending van de privacywetgeving
- Inadequate financiële en niet-financiële administratie
- Milieu-, gezondheids- en veiligheidskwesties
- Handel met voorkennis
- Openbaarmaking van vertrouwelijke informatie

#### 1.4. Welke onderwerpen vallen niet onder dit beleid?

Dit beleid is echter niet bedoeld voor de volgende doeleinden:

- Om gebeurtenissen te melden die een onmiddellijke bedreiging vormen voor het leven of eigendommen.  
Als je dringend hulp nodig hebt, kunt je contact opnemen met 088-1100255 of het interne nummer 555.  
Of met het externe alarmnummer 112.
- Om ongenoegen te uiten inzake arbeidsvoorwaarden.
- Voor persoonlijke of juridische geschillen die geregeld moeten worden.

Deze laatste twee onderwerpen kunnen beter rechtstreeks worden gemeld aan HR HR@ebusco.com of rechtstreeks aan je HR Advisor of Manager HR.

Misbruik van dit beleid, bijvoorbeeld door opzettelijk een valse melding te doen, is een schending van onze Code of Conduct (te vinden op onze website) en kan leiden tot disciplinaire maatregelen tegen de melder. Melders die opzettelijk valse meldingen doen, zijn uitgesloten van elke bescherming tegen represailles die in dit beleid wordt geboden.

Meldingen die te goeder trouw worden gedaan, ook al zijn ze na onderzoek door Ebusco misschien niet waar, worden echter niet als vals beschouwd. Voel je altijd vrij om oprechte bezorgdheid te melden zonder enige vrees voor represailles.

## 2. Hoe kun je je uitspreken?

### 2.1. Stappen om te overwegen voordat iemand zich uitspreekt

Voordat je een formele melding maakt om Ebusco op de hoogte te brengen van de bezorgdheid, is het altijd goed om alternatieve acties te overwegen die kunnen worden ondernomen. Soms kan een snelle en directe actie de situatie beter oplossen dan een formele melding.

Wanneer zich een situatie voordoet die je zorgen baart, is het altijd goed om eerst deze stappen te overwegen:

1. Kun je de situatie zelf oplossen?
2. Kun je de zorg met de direct betrokkene(n) bespreken?  
*Sommige situaties kunnen het best worden opgelost met een directe aanpak. Een (snel) gesprek over gemaakte opmerkingen of ondernomen acties kan de kwestie vaak snel en doeltreffend oplossen.*
3. Kan de situatie worden aangepakt door de zorgen te bespreken met een (directe) manager zonder een formele melding te doen?  
*Sommige situaties zijn niet geschikt voor een directe aanpak, maar rechtvaardigen misschien ook (nog) geen formeel traject. Bespreek de kwestie gerust met de (direct) leidinggevende. Mogelijk kan de manager (kleine) acties ondernemen om zaken snel en efficiënt op te lossen.*
4. Kan de situatie worden aangepakt door de HR-adviseur of Manager HR?  
*Misschien vind je dat je (directe) manager niet de juiste persoon is om (informeel) over je zorgen te praten. Weet dat je ook altijd informeel over de zorgen kunt praten met de HR-adviseur of de HR-manager.*
5. Kan de situatie worden aangepakt door de interne of externe vertrouwenspersoon?  
*Als je het gevoel hebt dat je bij bovenstaande personen je zorgen niet kwijt kan, maar je er nog niet van overtuigd bent dat je een formele melding moet doen dan kun je zorgen uiten bij de interne of externe vertrouwenspersoon, deze persoon kan iemand adviseren en zonodig begeleiden in het formele meldingsproces.*

Als bovenstaande suggesties niet volstaan om de bezorgdheid weg te nemen, of wanneer, na het nemen van een of meer van de voorgestelde acties, het probleem blijft bestaan, voel je dan altijd vrij om een (formele) melding te maken.

Dit kan gedaan worden zoals uitgelegd in paragraaf 2.3.

### 2.2. Wie kan een punt van zorg melden?

Dit beleid is van toepassing op alle voormalige en huidige (in)directe werknemers van Ebusco, tijdelijke werknemers, leden van de Raad van Commissarissen, ingehuurd aannemers, personen die betrokken zijn in het wervingsproces van Ebusco of elke andere persoon die zich zorgen maakt of wangedrag opmerkt in een werk gerelateerde activiteit.

### 2.3. Waar kan ik mijn bezorgdheid uiten/melden?

Indien de bezorgdheid werk gerelateerd is en je denkt dat een informeel gesprek onvoldoende is om deze bezorgdheid aan te pakken, dan heeft Ebusco verschillende opties die je de mogelijkheid geven om de bezorgdheid te melden. Op die manier komt de bezorgdheid bij Ebusco terecht.

Ebusco is zich ervan bewust dat het maken van een (formele) melding als een grote stap kan aanvoelen. Toch zijn meldingen van zorgen de beste manier om een veilige, zekere en rechtvaardige werkomgeving in stand te houden. Ze zijn er in alle soorten en maten en kunnen vaak de basis zijn om het bedrijf te verbeteren.

Zoals meer in detail zal worden besproken in paragraaf 3.2 ben je beschermd tegen elke vorm van vergelding als je te goeder trouw de bezorgdheid uit. Je kunt ook anoniem rapporteren als jij je daardoor nog meer gesteund voelt.

De opties om te rapporteren zijn:

Je rapporteert rechtstreeks aan een manager, Manager HR of Company Secretary.

Melden via de speciale website [www.ebusco.com/nl/speak-up/](http://www.ebusco.com/nl/speak-up/) of per mail via [SPEAKUP@ebusco.com](mailto:SPEAKUP@ebusco.com).

### 2.3.1. Rechtstreeks rapportierend aan managers/Manager HR/Company Secretary

De eerste optie is om formeel een (mondelinge of schriftelijke) melding te doen bij de directe manager, HR Advisor of Manager HR. Dit kan via e-mail, een brief of gewoon een gesprek met een van deze personen. Zorg ervoor dat je hen laat weten dat je een formele melding doet en dat je wilt dat er verdere actie wordt ondernomen.

Na ontvangst van de melding zet de persoon aan wie je de melding hebt gedaan de formele melding door naar de Company Secretary. De persoon aan wie je de melding hebt gedaan wordt op de hoogte gebracht van de ontvangst van de melding en wordt op de hoogte gehouden van het proces. Zie paragraaf 2.5 over de informatie die een rapport idealiter zou moeten bevatten.

Het is ook altijd mogelijk om de Company Secretary rechtstreeks te benaderen om een melding te doen. Dezelfde procedure voor de afhandeling van de melding is dan van toepassing.

Wanneer (het vermoeden van) een misstand of onregelmatigheid het functioneren van een bestuurder betreft, kan dit rechtstreeks aan de voorzitter van de raad van commissarissen worden gemeld.

### 2.3.2. Melding via de meldingswebsite of via e-mail

Soms kan rechtstreeks melden aan een persoon (die je kent) een grote stap lijken. Daarom biedt Ebusco ook de mogelijkheid om de zorgen te melden via een speciale meldingswebsite: [www.ebusco.com/nl/speak-up/](http://www.ebusco.com/nl/speak-up/)

Wanneer je een melding doet via deze website, kun je ervoor kiezen dit anoniem te doen of jouw contactgegevens te delen. De melding zal worden ontvangen door de Company Secretary. De Company Secretary zal de melding beoordelen en toewijzen aan de meest relevante afdeling of persoon (intern of extern) om de zorg verder te onderzoeken, terwijl de anonimiteit van de melder gewaarborgd blijft.

Stuur je de melding liever per e-mail dan kan dat naar [SPEAKUP@ebusco.com](mailto:SPEAKUP@ebusco.com)

Na ontvangst van de melding, krijg je een ontvangstbevestiging. Tijdens het onderzoek word je verder op de hoogte gehouden van de voortgang. Voor details over de stappen die worden ondernomen nadat je een melding hebt gedaan: Zie hoofdstuk 4 van dit beleid.

### 2.4. Waar kan ik steun vinden om me uit te spreken?

Wanneer je een zorg wilt uiten, kun je altijd advies en/of ondersteuning vragen aan de interne of externe vertrouwenspersoon of een collega die je vertrouwt. Deze vertrouwenspersoon of collega kan mondeling of schriftelijk advies en ondersteuning geven bij de stappen die genomen moeten worden bij (vermoedens van) te melden gedragingen of incidenten.

### 2.5. Welke informatie moet een (formele) melding bevatten?

Wij wijzen je erop dat een melding beter kan worden onderzocht als er direct meer informatie beschikbaar is. Gelieve zo veel mogelijk informatie te verstrekken wanneer je de bezorgdheid uit en probeer daarbij onderstaande onderdelen te vermelden:

- Datum, tijd en plaats van het gedrag;
- Naam, functie en afdeling van de betrokken werknemer(s);
- Relatie tussen de melder en de betrokkene(n);
- Algemene aard van de bezorgdheid (b.v. omkoping, intimidatie, diefstal, enz.). Het is niet nodig enige juridische terminologie te gebruiken, leg in de melding gewoon uit waarom je denkt dat het gedrag moet worden gemeld;
- Hoe de zaak onder de aandacht kwam;
- Potentiële andere getuigen; en/of;
- Alle andere informatie/documentatie die van belang kan zijn om de zaak te ondersteunen.

Hoewel het verstrekken van zoveel mogelijk informatie het onderzoek naar de gemelde feiten zal helpen, wordt er niet van je verwacht dat je iets “bewijst”. De melding is uitsluitend bedoeld om Ebusco op de hoogte te brengen van de bezorgdheid.

**In ieder geval: onderzoek de situatie niet zelf.** Dit kan nadelige gevolgen hebben en mogelijke daders aanzetten tot het verdoezelen van bewijsmateriaal. Indien nodig, zal Ebusco een (professioneel) onderzoek starten om de melding goed aan te pakken.

#### **2.6. Wat moet ik doen als ik niet alle feiten ken?**

Wij moedigen je aan om zo snel mogelijk de zorgen kenbaar te maken, idealiter voordat een situatie verergert of bijkomende schade wordt aangericht. Als je wangedrag vermoedt, er weet van hebt of als je bezorgd bent, meld dan de feiten die je bekend zijn, ook als die feiten nog beperkt zijn. Er wordt niet van je verwacht dat je het wangedrag (kunt) bewijzen. Zoals eerder gezegd: Ebusco vraagt je uitdrukkelijk om zaken niet zelf te onderzoeken!

### 3. Vertrouwelijkheid en geen represailles

#### 3.1. Meldingen worden vertrouwelijk behandeld

De informatie zal slechts met een beperkt aantal personen worden gedeeld op een strikt “need-to-know”-basis. De informatie zal alleen worden gebruikt voor het doel om de zaak te beoordelen en/of te onderzoeken. Informatie zal alleen aan derden worden doorgegeven, indien Ebusco hiertoe wettelijk verplicht is. Wij raden je aan de melding vertrouwelijk te houden en een eventueel onderzoek niet te belemmeren.

#### 3.2. Een melder die te goeder trouw spreekt, wordt beschermd

Wij moedigen je aan om zorgen te uiten en melders die dit doen, worden beschermd tegen vergeldingsmaatregelen. Mensen die met de melder te maken hebben (familie, directe collega's, enz.) worden ook beschermd als er represaillemaatregelen tegen hen worden genomen vanwege de melding die zij hebben gedaan.

Deze bescherming houdt in dat wij ervoor zullen zorgen dat je nooit benadeeld of gediscrimineerd zult worden in de arbeidsrelatie met Ebusco, of onderworpen zult worden aan een sanctie of andere disciplinaire maatregel indien de door je gemelde informatie onjuist of incorrect blijkt te zijn. Wanneer er onvoldoende bewijs kan worden gevonden om het gemelde wangedrag of gedrag te ondersteunen of te staven, kom je als melder toch in aanmerking voor bescherming. Als echter blijkt dat je de melding met kwade opzet hebt gedaan, kan de bescherming op grond van dit beleid komen te vervallen en kunnen passende (disciplinaire) maatregelen worden genomen.

#### 3.3. Privacy

De persoonlijke gegevens zullen worden gebruikt op een privacy-vriendelijke manier, en in overeenstemming met intern en extern geldende privacy beleidslijnen en wetten. Zie de *Privacyverklaring Werknemers* voor meer informatie. Informatie zal alleen openbaar worden gemaakt indien Ebusco hiertoe wettelijk verplicht is. Wij eisen van iedereen die bij het onderzoeksproces betrokken is dat hij/zij de vertrouwelijkheid in acht neemt en geen informatie met betrekking tot een zaak met anderen deelt of bespreekt.

#### 3.4. Anonieme melding

Indien gewenst of noodzakelijk geacht, kun je de bezorgdheid uiten terwijl je anoniem blijft. Anoniem melden kan het echter moeilijker maken om je adequaat te ondersteunen en de melding te onderzoeken.

Via de reporting website is het mogelijk om anoniem te melden. Het is dan echter niet mogelijk om op initiatief van Ebusco op de hoogte te worden gehouden van de ondernomen acties. Wel kun je telefonisch anoniem contact opnemen met de Company Secretary of het contact leggen via een van de vertrouwenspersonen, zij kunnen voor jou anoniem de melding doen en ook zorgen dat je op de hoogte wordt gehouden van de acties die volgen naar aanleiding van de melding.

Indien je als melder besluit je identiteit kenbaar te maken, zal deze in eerste instantie alleen bekend worden gemaakt aan diegenen die betrokken zijn bij de behandeling van de melding. Alles wat redelijkerwijs mogelijk is, zal worden gedaan om de anonimiteit tegenover anderen te waarborgen.



## 4. Wat gaat Ebusco doen met een (formeel) verslag?

Ebusco neemt elke melding van mogelijk wangedrag serieus. Elke melding zal worden opgevolgd via het onderstaande proces.

### 4.1. Hoe zullen de meldingen worden opgevolgd?

Wanneer een (anonieme) formele melding wordt gedaan, wordt de zaak geregistreerd door de Company Secretary. De details van de melding worden vervolgens zorgvuldig beoordeeld door de Company Secretary om te bepalen hoe verder moet worden gehandeld.

Indien de melding niet complex is en/of de gevolgen van de melding beperkt zijn, zal de Company Secretary de zaak laten onderzoeken door de relevante afdeling binnen Ebusco.

Afhankelijk van de kenmerken en de complexiteit van de zaak, kan de Company Secretary de zaak voorleggen aan het Ethics Committee. Dit Committee is verantwoordelijk voor het hele Speak Up-beleid en houdt toezicht op dit proces om ervoor te zorgen dat meldingen onafhankelijk, onpartijdig en op een onbevooroordeelde manier worden behandeld.

De ethische commissie bestaat uit een selectie van leden van de Directie en/of de Raad van Commissarissen. Indien de aard van de melding extra deskundigheid vereist, kan de ethische commissie worden uitgebreid. De Company Secretary beslist wie hierbij wordt betrokken.

De ethische commissie kan besluiten een intern onderzoek in te stellen of een beroep te doen op een externe partij en het onderzoek uit te besteden. Interne onderzoeken worden uitgevoerd door daartoe opgeleide collega's, die de expertise hebben van hoe zij een dergelijk onderzoek moeten uitvoeren. Externe onderzoeken worden uitgevoerd door gespecialiseerde dienstverleners.

Elk onderzoek, klein of groot, zal worden uitgevoerd met inachtneming van alle toepasselijke wet- en regelgeving. Een onderzoek kan gesprekken omvatten met de melder en met personen die (mogelijk) bij de zaak betrokken zijn of daarover nadere kennis of informatie bezitten. Hoewel onderzoeken sterk kunnen verschillen wat betreft (diepgang en breedte van) procedures en de uiteindelijke rapportage, zal elk onderzoek altijd:

- Een eerlijk (onderzoeks)proces volgen (met inbegrip van procedures op tegenspraak);
- Snel en zo doeltreffend mogelijk worden uitgevoerd naar gelang van de omstandigheden;
- Bepaald worden of er substantieel objectief bewijs is om de gerapporteerde bezorgdheid te staven;
- Volledig onafhankelijk zijn van de werknemer(s) die bij de beschuldigingen betrokken is/zijn;
- Eindigen met een schriftelijk verslag dat alleen feiten bevat over de bezorgdheid die de melder heeft geuit.

De ethische commissie kan op basis van de onderzoeksresultaten aanbevelingen doen, zoals suggesties voor follow-up en corrigerende maatregelen. Op basis van de onderzoeksresultaten en deze aanbevelingen zullen de follow-upmaatregelen en -acties door het bevoegde managementniveau worden vastgesteld.

Indien een overtreding van de wet of externe regelgeving wordt bevestigd, kan Ebusco verplicht zijn de overtreding te melden aan de relevante (lokale) autoriteiten, zoals de politie of regelgevende instanties, om te voldoen aan de relevante wet- of regelgeving.

### 4.2. Wat hoor ik terug van mijn melding?

Je ontvangt altijd een bevestiging van ontvangst van de melding, ook als je anoniem meldt, tenzij de manager de zaak namens je heeft gemeld, in welk geval de manager een dergelijke bevestiging zal ontvangen. Het is raadzaam om contact op te nemen met de manager voor meer informatie over de zaak die je hebt gemeld.



Deze bevestiging zal binnen 7 dagen worden verzonden. Bij anoniem melden zal er direct na de melding een pop-up verschijnen op de meldingswebsite met een meldingsnummer.

Indien je niet anoniem hebt gemeld, zul je periodiek op de hoogte worden gehouden van het algemene verloop van het onderzoek en, in het algemeen, van de ondernomen acties. Dit zal om de 3 maanden gebeuren totdat het onderzoek naar de melding is afgerond. Wij wijzen je erop dat Ebusco om redenen van vertrouwelijkheid, privacy en de wettelijke rechten van andere betrokkenen mogelijk niet alle details van (de uitkomst van) de zaak (of daarmee samenhangende ondernomen acties) met je deelt.

Heb je anoniem de melding gedaan dan is het niet mogelijk om op initiatief van Ebusco periodiek op de hoogte gebracht te worden. Wel is het mogelijk anoniem te bellen naar telefoonnummer +31 621542751, na vermelding van de meldingscode ontvang jij of iemand anders die je voor jou kan laten bellen, waaronder bijvoorbeeld een van de vertrouwenspersonen, van de Company Secretary een update.

## 5. Melding bij de autoriteiten

Ebusco gelooft sterk in de doeltreffendheid van haar Speak Up-beleid en de bescherming die het biedt, we moedigen iedereen met zorgen over mogelijk wangedrag aan om dit eerst intern te melden, indien mogelijk, door gebruik te maken van de kanalen die in dit beleid worden beschreven.

Het melden van de bezorgdheid buiten Ebusco aan autoriteiten, bijvoorbeeld aan een handhavings- of regulerende instantie, kan echter in uitzonderlijke situaties een optie zijn. Voor aanvullende ondersteuning met betrekking tot dit soort meldingen verwijzen wij je naar:

 [huisvoorklokkenluiders.nl](https://huisvoorklokkenluiders.nl)

 [huisvoorklokkenluiders.nl/english](https://huisvoorklokkenluiders.nl/english)

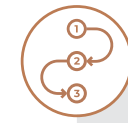
Heb je een situatie of gedrag waargenomen waar je je zorgen over maakt?



### Mogelijke zorgen:

- o Discriminatie
- o Ongewenste intimidatie
- o Fraude
- o Strafbare feiten
- o Omkoping of corruptie
- o Schendingen van de mensenrechten
- o Milieu-, gezondheids- en veiligheidskwesties
- o Alle andere zaken die in strijd zijn met de wet, gedragscode, of enig ander beleid

Ebusco moedigt je aan om de bezorgdheid **uit te spreken** en te melden.



### Het is altijd goed om eerst deze stappen te overwegen:

- 1 Kun je de zorg met de direct betrokkene(n) bespreken?
- 2 Kan de situatie worden aangepakt door de zorgen te bespreken met een (directe) manager zonder een formele melding te doen?
- 3 Kan de situatie worden aangepakt door de HR-adviseur of Manager HR?
- 4 Kan de situatie worden aangepakt door de interne of externe vertrouwenspersoon?

Heb je het gevoel dat deze suggesties onvoldoende zijn om de zorgen weg te nemen?

**Voel je altijd vrij om je uit te spreken** door middel van een (formele) melding.



### Optie 1:

#### Rechtstreeks rapporterend aan managers / HR-managers / bedrijfssecretaris

De eerste optie is om formeel een (mondelinge of schriftelijke) melding te doen bij de directe manager, HR Advisor of Manager HR. Dit kan via e-mail, een brief of gewoon een gesprek met een van deze personen.

Zorg ervoor dat je hen laat weten dat je een formele melding doet en dat je wilt dat er verdere actie wordt ondernomen.

OR



### Optie 2:

#### Rapportage via de rapportagewebsite

Soms kan rechtstreeks melden aan een persoon (die je kent) een grote stap lijken. Daarom biedt Ebusco ook de mogelijkheid om de zorgen te melden via een speciale meldingswebsite: [www.ebusco.com/nl/speak-up/](http://www.ebusco.com/nl/speak-up/)

Wanneer je een melding doet via deze website, kun je ervoor kiezen dit anoniem te doen of jouw contactgegevens te delen. De melding zal worden ontvangen door de Company Secretary.

### Welke informatie moet (indien beschikbaar) in het (formele) verslag worden opgenomen?

- o Datum, tijdstip en plaats van het voorval;
- o Naam, functie en afdeling van de betrokken werknemer(s);
- o Relatie met de betrokken perso(o)n(en);
- o Hoe de zaak onder de aandacht is gekomen;
- o Uitleg waarom het voorval moet worden gemeld (bijvoorbeeld, gaat het om diefstal, intimidatie, enz.);
- o Potentiële getuigen;



**EBUSCO®**

Vuurijzer 23 | 5753 SV Deurne | The Netherlands