

# Speak Up beleid

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



## Mogelijke zorgen:

- Discriminatie
- Ongewenste intimidatie
- Fraude
- Strafbare feiten
- Omkoping of corruptie
- Schendingen van de mensenrechten
- Milieu-, gezondheids- en veiligheidskwesties
- 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 rapportierend 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?

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