

WHISTLEBLOWER POLICY MARCHON EUROPE B.V. (“Company”)

1. The Company's reporting procedure for wrongdoing or breaches of EU law under the Whistleblower Protection Act

A so-called whistleblower scheme applies within the Company. This scheme is intended to inform employees about the reporting procedure for abuses and breaches within NEWCO. This regulation provides information about:

- who can make a report;
- what can be reported;
- the process followed in the event of a report;
- the protection of a reporter.

This reporting procedure can be found on the Company's intranet and website.

Who can report and what can be reported?

Any (former) employee of the Company can report in the event of (a suspicion of) wrongdoing with social importance or violation of EU law. Employees of other organizations who, for example, perform work for the Company as a contractor, subcontractor, cooperation partner or temporary worker, can also submit a report on the basis of this scheme. The same applies to interns and self-employed persons who perform or have performed work for the Company. For the readability of this reporting procedure, reference is made to 'the reporter'.

A suspicion of wrongdoing means that the reporter knows or suspects that there is (imminent) wrongdoing or violation of EU law within the Company or at another affiliated company, organization or person, with whom he has come into contact through his activities for such company, organization, or person. In short, this suspicion must be based on reasonable grounds arising from the knowledge that the notifier has gained from working for or with the Company or its affiliated organizations and/or (legal) persons.

Suspected wrongdoing as referred to in this regulation must have a social interest or connotation. This means that it transcends an individual case. For example, it must concern the violation of a legal requirement, a danger to public health, a danger to the safety of persons, a danger of damage to the environment, a danger to the proper functioning of the public service or an undertaking as a result of an improper act or omission. For example, if an employee has a conflict with his employer or manager, this in itself would in principle not qualify as wrongdoing under this scheme.

Since 2021, it has also been possible to report in the event of a possible breach of EU law. Infringement of Union law is an act or omission that relates to the following areas of Union law, such as:

- public procurement;
- financial services, products and markets, prevention of money laundering and counter-terrorism;
- product safety and product compliance;

- transport safety;
protection of the environment;
- food and feed safety, animal health and welfare;
- public health;
- consumer protection;
- protection of personal data.

2. Acting with care

The reporter must make the report in the right way (follow the correct process) and act carefully. Only then is there a report as referred to in these regulations and only then does the reporter also enjoy the protection as referred to in these regulations and the Whistleblowers Protection Act (hereinafter: Wbk).

Careful action means that the reporter cannot simply accuse the organization of abuses or violations. The reporter must be able to substantiate this with things he has observed himself and/or with documents (such as e-mails, reports, letters, photos). If someone makes a false or untruthful report, he cannot claim protection against disadvantage as included in the Wbk.

The reporting person may not simply disclose the suspicion of wrongdoing or a breach of Union law, for example by going to the media. This is only allowed in very special cases, such as when there is such an emergency, and an internal and external report has not led to the desired result. If the reporter is considering this, NEWCO advises the reporter to always be informed and advised about this, for example by the House for Whistleblowers, in order to make an informed choice.

It is also important that the Company handles the report in an unambiguous and honest manner, so that the reporter knows where he stands and is not disadvantaged by the report. A process has been set up for this within the Company.

3. The process to follow

Preferably, a report is first made internally. This gives the Company the opportunity to handle the suspected wrongdoing itself, to conduct an internal investigation and also to take measures quickly where necessary. However, the reporter can also choose to report directly externally. Both processes are explained below.

3.1 The internal report

The reporter can contact the following persons internally, with the choice up to the reporter:

His manager, or if this is not possible or desirable, with a senior manager. If this is not possible, for example because they are part of the suspected wrongdoing, the reporter can turn to:

- The website [vsp.ethicspoint.com](https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/66653/index.html) to make a report
(<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/66653/index.html>)
- The support telephone line 0800 0235280 (for The Netherlands).

The notification is preferably made in writing. The recipient of the report confirms receipt of the report to the reporter within 7 days. In the case of a verbal report (by telephone or other voice messaging system or at his request within a reasonable time by an on-site conversation), the recipient of the report records the report in writing and submits it to the reporter for approval. The reporter can make changes or additions where possible and signs the report for approval.

3.1.1 The content of the internal report

The notification shall in any case contain:

- the name and address of the reporter¹;
- the date of the notification;
- a description of the suspected wrongdoing and the name of the Company concerned;
- the reason(s) why the reporter suspects wrong doing;
- signature of the reporter.

3.1.2 The next steps after the internal report

The person to whom the report is made ensures that a written report signed by the reporter reaches the Company Compliance Manager as soon as possible.

The Compliance Manager will then determine whether or not a further investigation will be carried out. The Compliance Manager will make this decision as soon as possible, but no later than 3 months after receipt of the report and will inform the reporter of this. If the Compliance Manager has any questions to make this decision, he or she will contact the reporter or, if the report has been made via the confidential advisor, the confidential advisor who can then ask the reporter the questions.

If the Compliance Manager decides not to initiate a further investigation, he or she will inform the reporter of this in writing and of the reasons why he or she is taking this decision. If the Compliance Manager decides to investigate the report further, he will confirm this to the reporter and inform him of the next steps.

The reporter will be notified when the investigation has been completed and of the conclusions of the investigation and, where applicable, of the next steps.

All those involved treat the report confidentially and try to keep the number of employees involved as limited as possible. See below for more information on the protection of the reporter.

3.2 The external report

A reporting person can always submit an external report to the authority that has powers with regard to the subject, for example to the Dutch Data Protection Authority if the report concerns the processing of personal data, or De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) and the Netherlands Authority for the Financial Markets (AFM) in the event of violations of financial and economic rules.

Each external reporting point has a reporting procedure in which they make known how they receive and handle the reports.

If it is not clear to the reporter to which authority he can make the report, the House for Whistleblowers can help to refer reporters to the correct authority. In addition, the House for Whistleblowers is authorized to investigate reports if there is no other competent authority or if the reporter believes that the competent authority has not properly investigated the report.

4. Confidentiality, secrecy and protection of the reporter

4.1 Confidentiality and secrecy

Anyone who is involved in a report or the investigation of a suspicion of wrongdoing and thereby obtains information of which he knows or should reasonably suspect the confidential nature of which he is obliged to maintain the confidentiality of that information, except insofar as any statutory provision obliges him to disclose or the need for disclosure arises from his duties in the implementation of this Act. Confidential information shall in any case include:

- a. information about the identity of a reporter and of the person to whom the wrongdoing is attributed or with whom that person is associated and information that can be traced back to that person, and
- b. information about one or more trade secrets.

In the event that any legal requirement requires the disclosure of the identity of a reporting person in the context of an investigation by a competent authority or legal proceedings, the reporting person shall be informed in advance, including an explanation of the reasons for this, unless such information could jeopardize the related investigation or legal proceedings.

The personal data of the reporter is protected in accordance with the General Data Protection Regulation (GDPR).

4.2 Detector protection

According to the Wbk2, a reporter who makes or has made a report public in the correct manner in accordance with the Wbk and in good faith in accordance with the rules as referred to in the Wbk, may not be disadvantaged. This is the so-called prohibition of prejudice. The Wbk includes a list of examples of 'disadvantage'. Think, for example, of dismissal, negative assessment, bullying or discrimination.

This protection also applies to third parties that assist the reporter in filing the report.

If the reporter feels that he is being disadvantaged, he can ask the Investigation Department of the House for Whistleblowers to start an investigation into the way he has been treated. Before doing so, the reporter must first report to one of the reporting points indicated below that he feels disadvantaged, so that NEWCO is able to find a solution internally.

If someone makes a false or false report, he cannot in any case claim protection against prejudice or disciplinary action (up to and including dismissal). The same applies to the person who assists this reporter.

5. Advice

The reporter can seek advice from the confidential adviser within the Company before or during the report procedure. The reporter can also choose to be advised by the Advice Department of the House for Whistleblowers, a lawyer, a trade union, a legal aid insurer or the company doctor. If the reporter chooses to engage a paid adviser himself, the Company will in principle not reimburse these costs, unless the claim is held to have merit.

1 The Wbk also includes the possibility of anonymous reporting. The way in which reporters should be able to do this has not yet been definitively determined. If you have ideas about how anonymous reporting can be facilitated, we can process these. Does your digital reporting system allow for anonymous reporting?

2 Article 17 da Wbk et seq.

KLOKKENLUIDERSREGELING MARCHON EUROPE B.V. ("Onderneming")

1. De meldingsprocedure van het bedrijf voor wangedrag of inbreuken op het EU-recht op grond van de wet ter bescherming van klokkenluiders

Binnen het bedrijf geldt een zogenaamde klokkenluidersregeling. Deze regeling is bedoeld om medewerkers te informeren over de meldprocedure voor misstanden en inbreuken binnen NEWCO. Deze regeling geeft informatie over:

- wie een melding kan doen;
- wat er gemeld kan worden;
- de gevolgde procedure in het geval van een melding;
- de bescherming van een melder.

Deze meldingsprocedure is te vinden op het intranet en de website van het bedrijf.

Wie kan een melding doen en wat kan er gemeld worden?

Iedere (voormalige) werknemer van de Onderneming kan melding doen in geval van (een vermoeden van) een misstand van maatschappelijk belang of overtreding van het EU-recht. Ook medewerkers van andere organisaties die bijvoorbeeld als opdrachtnemer, onderaannemer, samenwerkingspartner of uitzendkracht werkzaamheden verrichten voor de Onderneming, kunnen op basis van deze regeling een melding doen. Hetzelfde geldt voor stagiaires en zelfstandigen die werkzaamheden verrichten of hebben verricht voor de Onderneming. Voor de leesbaarheid van deze meldingsprocedure wordt verwezen naar 'de melder'.

Een vermoeden van een misstand betekent dat de melder weet of vermoedt dat er sprake is van (dreigende) misstanden of schending van het EU-recht binnen de Onderneming of bij een andere aan haar gelieerde onderneming, organisatie of persoon, met wie hij door zijn werkzaamheden voor die onderneming, organisatie of persoon in aanraking is gekomen. Kort gezegd moet dit vermoeden berusten op redelijke gronden die voortvloeien uit de wetenschap die de melder heeft opgedaan door te werken voor of met het Bedrijf of de aan haar gelieerde organisaties en/of (rechts)personen.

Vermoedens van een misstand als bedoeld in deze regeling moeten een maatschappelijk belang of connotatie hebben. Dit betekent dat het een individueel geval overstijgt. Het moet bijvoorbeeld gaan om de schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor schade aan het milieu, een gevaar voor de goede werking van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijk handelen of nalaten. Als een werknemer bijvoorbeeld een conflict heeft met zijn werkgever of leidinggevende, zou dit op zichzelf in beginsel niet kwalificeren als een misstand in het kader van deze regeling.

Sinds 2021 is het ook mogelijk om aangifte te doen in geval van een mogelijke inbreuk op het EU-recht. Schending van het recht van de Unie is een handelen of nalaten dat betrekking heeft op de volgende gebieden van het recht van de Unie, zoals:

- overheidsopdrachten;

- financiële diensten, producten en markten, voorkoming van het witwassen van geld en terrorismebestrijding;
- productveiligheid en productconformiteit;
- veiligheid van het vervoer;
- bescherming van het milieu;
- veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn;
- volksgezondheid;
- consumentenbescherming;
- bescherming van persoonsgegevens.

2. Zorgvuldig handelen

De melder moet de melding op de juiste manier doen (het juiste proces volgen) en zorgvuldig handelen. Alleen dan is er sprake van een melding als bedoeld in dit reglement en pas dan geniet de melder ook de bescherming zoals bedoeld in dit reglement en de Wet bescherming klokkenluiders (hierna: Wbk).

Zorgvuldig handelen betekent dat de melder de organisatie niet zomaar kan beschuldigen van misstanden of schendingen. De melder moet dit kunnen onderbouwen met zaken die hij zelf heeft waargenomen en/of met documenten (zoals e-mails, rapporten, brieven, foto's). Als iemand een valse of onwaarachtige melding doet, kan hij geen aanspraak maken op bescherming tegen benadeling zoals opgenomen in de Wbk.

De melder mag het vermoeden van een misstand of een inbreuk op het Unierecht niet zomaar kenbaar maken, bijvoorbeeld door naar de media te gaan. Dit is alleen toegestaan in zeer bijzondere gevallen, bijvoorbeeld wanneer er sprake is van een dergelijke calamiteit en een interne en externe melding niet tot het gewenste resultaat heeft geleid. Indien de melder dit overweegt, adviseert NEWCO de melder om zich hierover altijd te laten informeren en adviseren, bijvoorbeeld door het Huis voor Klokkenluiders, om zo een weloverwogen keuze te kunnen maken.

Ook is het van belang dat de Onderneming op een eenduidige en eerlijke manier met de melding omgaat, zodat de melder weet waar hij aan toe is en niet benadeeld wordt door de melding. Hiervoor is binnen het bedrijf een proces opgezet.

3. Het te volgen proces

Bij voorkeur wordt er eerst intern een melding gemaakt. Dit geeft de Onderneming de mogelijkheid om de vermoedelijke misstand zelf aan te pakken, een intern onderzoek in te stellen en ook snel maatregelen te nemen waar nodig. De melder kan er echter ook voor kiezen om direct extern te melden. Beide processen worden hieronder toegelicht.

3.1 Het interne rapport

De melder kan intern contact opnemen met de volgende personen, waarbij de keuze aan de melder is:

Zijn leidinggevende, of als dit niet mogelijk of wenselijk is, met een senior manager. Is dit niet mogelijk, bijvoorbeeld omdat zij onderdeel zijn van het vermoeden van een misstand, dan kan de melder zich wenden tot:

- De website [vsp.ethicspoint.com](https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/66653/index.html) om melding te doen (<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/66653/index.html>)
- De telefonische hulplijn 0800 0235280 (voor Nederland).

De melding gebeurt bij voorkeur schriftelijk. De ontvanger van de melding bevestigt binnen 7 dagen de ontvangst van de melding aan de melder. In het geval van een mondelinge melding (per telefoon of ander spraakberichtensysteem of op diens verzoek binnen een redelijke termijn door een gesprek ter plaatse), legt de ontvanger van de melding de melding schriftelijk vast en legt deze ter goedkeuring voor aan de melder. De melder kan waar mogelijk wijzigingen of aanvullingen aanbrengen en ondertekent het rapport voor akkoord. 3

3.1.1 De inhoud van het interne rapport

De kennisgeving bevat in ieder geval:

1. de naam en het adres van de melder¹;
2. de datum van de kennisgeving;
3. een beschrijving van de vermoedelijke misstand en de naam van de betrokken onderneming;
4. de reden(en) waarom de melder een misstand vermoedt;
5. handtekening van de verslaggever.

3.1.2 De vervolgstappen na de interne melding

De melder draagt er zorg voor dat een door de melder ondertekende schriftelijke melding zo spoedig mogelijk bij de Company Compliance Manager terecht komt.

De Compliance Manager bepaalt dan of er al dan niet een verder onderzoek wordt uitgevoerd. De Compliance Manager zal deze beslissing zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 3 maanden na ontvangst van de melding, nemen en de melder hiervan op de hoogte stellen. Als de Compliance Manager vragen heeft om deze beslissing te nemen, neemt hij of zij contact op met de melder of, als de melding via de vertrouwenspersoon is gedaan, de vertrouwenspersoon die vervolgens de vragen aan de melder kan stellen.

Indien de Compliance Manager besluit geen verder onderzoek in te stellen, zal hij of zij de melder hiervan schriftelijk op de hoogte stellen en de redenen waarom hij of zij dit besluit neemt. Als de Compliance Manager besluit de melding verder te onderzoeken, zal hij dit bevestigen aan de melder en hem informeren over de vervolgstappen.

De melder wordt op de hoogte gebracht wanneer het onderzoek is afgerond en van de conclusies van het onderzoek en, indien van toepassing, van de volgende stappen.

Alle betrokkenen gaan vertrouwelijk om met de melding en proberen het aantal betrokken medewerkers zo beperkt mogelijk te houden. Zie hieronder voor meer informatie over de bescherming van de melder.

3.2 Het externe rapport

Een melder kan altijd een externe melding doen bij de autoriteit die bevoegdheden heeft ten aanzien van het onderwerp, bijvoorbeeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens als de melding betrekking heeft op de verwerking van persoonsgegevens, of De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) bij overtredingen van financieel-economische regels.

Elk extern meldpunt heeft een meldprocedure waarin zij kenbaar maken hoe zij de meldingen ontvangen en afhandelen.

Als het voor de melder niet duidelijk is bij welke instantie hij de melding kan doen, kan het Huis voor Klokkenluiders helpen om melders door te verwijzen naar de juiste instantie. Daarnaast is het Huis voor Klokkenluiders bevoegd om meldingen te onderzoeken als er geen andere bevoegde instantie is of als de melder van mening is dat de bevoegde instantie de melding niet goed heeft onderzocht.

4. Vertrouwelijkheid, geheimhouding en bescherming van de melder

4.1 Vertrouwelijkheid en geheimhouding

Een ieder die betrokken is bij een melding of het onderzoek van een vermoeden van een misstand en daardoor informatie verkrijgt waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te vermoeden dat deze vertrouwelijk is, waarvan hij gehouden is tot geheimhouding van die informatie, behoudens voor zover enige wettelijke bepaling hem tot openbaarmaking verplicht of de noodzaak tot openbaarmaking voortvloeit uit zijn taak ter uitvoering van deze wet. Vertrouwelijke informatie omvat in ieder geval:

- a. informatie over de identiteit van een melder en van de persoon aan wie de misstand wordt toegerekend of met wie die persoon in verband wordt gebracht, en informatie die tot die persoon herleidbaar is, en
- b. informatie over een of meer bedrijfsgeheimen.

Indien een wettelijk voorschrift de openbaarmaking van de identiteit van een melder vereist in het kader van een onderzoek door een bevoegde autoriteit of een gerechtelijke procedure, wordt de melder vooraf in kennis gesteld, met inbegrip van een toelichting op de redenen daarvoor, tenzij die informatie het desbetreffende onderzoek of de desbetreffende gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.

De persoonsgegevens van de melder worden beschermd in overeenstemming met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

4.2 Bescherming van de detector

Volgens de Wbk2 mag een melder die een melding op de juiste wijze conform de Wbk en te goeder trouw conform de regels zoals bedoeld in de Wbk openbaar maakt, niet worden benadeeld. Dit is het zogenaamde verbod op vooroordelen. In de Wbk is een opsomming van

voorbeelden van 'achterstand' opgenomen. Denk bijvoorbeeld aan ontslag, negatieve beoordeling, pesten of discriminatie.

Deze bescherming geldt ook voor derden die de melder assisteren bij het doen van de melding.

Als de melder zich benadeeld voelt, kan hij de afdeling Recherche van het Huis voor Klokkenluiders vragen een onderzoek in te stellen naar de manier waarop hij is behandeld. Alvorens dit te doen, dient de melder eerst bij één van de hieronder aangegeven meldpunten te melden dat hij zich benadeeld voelt, zodat NEWCO in staat is om intern een oplossing te vinden.

Als iemand een valse of valse melding doet, kan hij in geen geval aanspraak maken op bescherming tegen vooroordelen of disciplinaire maatregelen (tot en met ontslag). Hetzelfde geldt voor de persoon die deze melder bijstaat.

5. Advies

De melder kan voor of tijdens de meldingsprocedure advies inwinnen bij de vertrouwenspersoon binnen de Onderneming. De melder kan er ook voor kiezen om zich te laten adviseren door de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een vakbond, een rechtsbijstandsverzekeraar of de bedrijfsarts. Indien de melder ervoor kiest om zelf een betaalde adviseur in te schakelen, zal de Onderneming deze kosten in beginsel niet vergoeden, tenzij de vordering gegrond wordt verklaard.

1 In de Wbk is ook de mogelijkheid opgenomen om anoniem te melden. De manier waarop verslaggevers dit moeten kunnen doen, is nog niet definitief vastgesteld. Als u ideeën heeft over hoe anoniem melden gefaciliteerd kan worden, kunnen wij deze verwerken. Staat uw digitale meldsysteem anonieme meldingen toe?

2 Artikel 17 da Wbk e.v.