



 JDE Peet's

JDE PEET'S

VÅR VARSLINGSPOLICY

BREAK UP POLICY CO
S FRAUD REPORT
RCES CONFLICT
T INSIDER TH
RIGHTS VIOL
MINATION HA
NET LAUND
V AND COPPI

INNHOOLD

1. INTRODUKSJON

3

Formål	3
Hvem kan varsle?	3
Hvorfor skal jeg levere bekymringsmelding?	3
Hva er Selskapets policy for gjengjeldelse?	3

2. POLICY

4 – 9

Hvilke bekymringer bør du varsle om?	4
Hva forventer Selskapet av meg?	5
Hvordan fremsetter jeg en bekymringsmelding, hvem bør jeg kontakte?	6
Hva slags informasjon bør jeg gi, når jeg sier fra?	7
Hva om jeg varsler om noe til min leder, og blir fortalt at jeg «ikke skal snakke» om det?	7
Hva skal jeg gjøre hvis en ansatt eller annen involvert varsler om en potensiell upassende adferd til meg?	7
Vil min identitet være konfidensiell?	8
Hvordan blir min bekymringsmelding behandlet?	8
Hva hvis jeg er usikker på om jeg vil sende inn bekymringsmelding?	9
Hvordan vil Selskapet beskytte meg?	9
Hva om jeg tror at jeg kan ha vært delaktig i adferd som bryter med loven eller med Selskapets policy?	9
Varsel	9
Hvor kan jeg lære mer om dette?	9

3. KONTAKT/ VARSLING

10

Hvordan kontakter jeg JDE Peet's varslingslinje?	10
Du kan kontakte oss når som helst.	10

4. JDE PEET'S PRINSIPPER FOR UNDERSØKELSER OG FREMGANGSMÅTE

11 – 12

Kategori:	Policy
Klassifisering:	Offentlig
Internasjonalt Ansvarlig	Funksjonær med internasjonalt ansvar for etterlevelse
Internasjonalt ansvarlig:	Generelle råd
Lokalt ansvarlig:	Funksjonær med lokalt ansvar for etterlevelse
Lokalt ansvarlig:	Daglig leder
Versjon:	4.0
Ikrafttredelsesdato:	23. oktober 2023

DISCIPLINE

SIMPLICITY

ACCOUNTABILITY

SOLIDARITY

ENTREPRENEURSHIP

1. INTRODUKSJON

Vi kan bare vokse og forbedre oss som organisasjon dersom vi er åpne og ærlige overfor hverandre. Derfor oppfordrer JDE Peet's til en kultur om å si fra, å varsle om faktisk eller mistanke om mulig om upassende oppførsel, det være seg brudd på våre retningslinjer, policy, våre verdier, eller gjeldende lov. Vi vil fremme en åpen dialog med våre ansatte, kunder, forretningspartnere, leverandører, investorer og andre interessenter, og aksepterer ingen form for gjengjeldelse mot dem som varsler om bekymringer på en sannferdig og etterrettelig måte.

FORMÅL

Formålet med denne policyen er å forklare deg hvordan du sender bekymringsmelding hvis du har mistanke om upassende oppførsel, og informere deg om hva JDE Peet's gjør når du sier fra.

HVEM KAN VARSLE?

JDE Peet's varslingspolicy gjelder alle som vil levere inn bekymringsmeldinger om mulig upassende oppførsel i JDE Peet's eller våre datterselskaper ("Selskapet"), uavhengig av hvor de befinner seg. Det inkluderer, for eksempel, ansatte, personer som jobber for eller på vegne av JDE Peet's, ansatte i hele leverandørkjeden, forretningspartnere, og andre interessenter, som (representanter for) berørte lokalsamfunn eller forbrukere.

HVORFOR SKAL JEG LEVERE BEKYMNINGSMELDING?

Som Selskap ønsker vi å leve opp til vår forpliktelse om å opptre hederlig. For å gjøre det, trenger vi din hjelp ved at du varsler hvis du får vite om mulig upassende oppførsel. Å la være å varsle om mulig upassende oppførsel, kan forverre en situasjon, og undergrave tilliten til oss. Ved å levere bekymringsmelding, får selskapet mulighet til å ta opp potensielle problemer og fremme en åpen og hederlig kultur. På denne måten bidrar vi også til å beskytte Selskapet vårt og andelseierne.

HVA ER SELSKAPETS POLICY FOR GJENGJELDELSE?

Når du varsler, og sender bekymringsmeldinger som er sannferdige og etterrettelige, gjør du det riktige; Selskapet aksepterer ingen form for gjengjeldelse mot deg. Hvis du vet noe eller er i god tro, og har mistanke om at noen har begått en gjengjeldeshandling mot deg, en annen ansatt eller en annen varsler, må du rapportere det til din leder, eller ta kontakt via varslingskanalene snarest mulig.

Selskapet aksepterer ingen form for trusler, (forsøk på) gjengjeldelser eller andre handlinger mot annen person, eller enhet som har laget eller bidratt til å lage en bekymringsmelding om mulig upassende adferd. Hvis Selskapet får kjennskap til slike trusler, (forsøk på) gjengjeldelser eller andre handlinger, vil Selskapet iverksette egnede tiltak, som kan innebære at arbeidsforholdet sies opp.

2. POLICY

HVILKE BEKYMRINGER BØR DU VARSLE OM?

JDE Peet's varslingspolicy kan brukes til å levere bekymringsmeldinger ved mistanke om upassende oppførsel innad i selskapet eller i hele leverandørkjeden. Slik mistanke om upassende oppførsel kan omfatte brudd på gjeldende (internasjonal) lov, brudd på JDE Peet's etiske retningslinjer, våre retningslinjer, standarder og/eller prosedyrer som gjelder for Selskapet¹.

Eksempler på upassende oppførsel som kan innrapporteres, inkluderer:

- ✓ Bedrageri
- ✓ Manglende rapportering og journalføring om finansielle eller ikke-finansielle forhold
- ✓ Uriktig bruk av Selskapets ressurser
- ✓ Underslag, tyveri
- ✓ Innsidehandel
- ✓ Interessekonflikter
- ✓ Brudd på menneskerettighetene, som, men ikke begrenser seg til, for lang arbeidstid, barnarbeid, at en person tvinges til å arbeide, eller utnyttes i arbeidet
- ✓ Diskriminerende (seksuell) trakassering
- ✓ Brudd på antitrust- eller konkurranselover
- ✓ Hvitvasking av penger
- ✓ Brudd på sanksjoner, eksportkontroller, og handelslover
- ✓ Bestikkelser og korrupsjon
- ✓ Saker vedrørende sikkerhet, helse og miljø – HMS
- ✓ Mobbing
- ✓ Brudd på lover om personvern og databeskyttelse
- ✓ Avsløring av konfidensiell informasjon eller forretningshemmeligheter
- ✓ Hevnaksjon mot en person som har rapportert i god tro
- ✓ Brudd på andre retningslinjer

Varslingspolicyen skal ikke brukes i følgende saker:

- ✗ Som nødtelefon i situasjoner som utgjør en umiddelbar trussel mot liv og lemmer, eiendeler eller eiendom. Hvis du trenger nødhjelp, ring et nødnummer og/eller lokale myndigheter.
- ✗ Hvis du har spørsmål om ansettelsesvilkår (for eksempel fordeler eller spørsmål om forfremmelse)
- ✗ For å finne en løsning på personlige saker eller juridiske tvister
- ✗ Å fremsette anklager som er usanne, eller ikke er fremsatt i god tro. Bekymringer eller påstander fremsatt i ondsinnet eller vond tro (f.eks. hvis du vet at de er usanne) vil ikke bli akseptert, og varslere som fremsetter dem, vil bli gjenstand for disiplinærtiltak, det kan omfatte oppsigelse av arbeidsforholdet

¹ Vår policy er, blant annet, ment å møte Selskapets forpliktelser i henhold til gjeldende lovgivning i EU. I den grad gjeldende lover eller forskrifter om behandling av informasjon som er mottatt av Selskapet i forbindelse med et varsel eller en etterforskning (hvis igangsatt), er i strid med vår policy, vil Selskapet rette seg etter gjeldende lover eller forskrifter.



HVA FORVENTER SELSKAPET AV MEG?

I tillegg til å kjenne ansvaret om etterlevelse og hederlig oppførsel, som gjelder for din jobb, forventer vi at du umiddelbart sier fra hvis du tror noen handler for eller på vegne av Selskapet (inkludert deg selv), og har gjort, gjør eller kan være i ferd med å gjøre noe som vil anses som upassende oppførsel.

Det er en grunnleggende forventning, og gjelder alle som jobber for Selskapet eller på vegne av Selskapet, uansett hvor i verden, og i hele leverandørkjeden. Uansett hvor du jobber, hvilken jobb eller lønnsnivå du har, hvis du får vite om mulig upassende oppførsel, forventer Selskapet at du sier fra.

HVORDAN FREMSETTER JEG EN BEKYMRINGSMELDING, HVEM BØR JEG KONTAKTE?

Det er flere kanaler du kan benytte deg av.

Hvis du er ansatt, kan du rapportere ved mistanke om upassende oppførsel:

- til din leder;
- ved mistanke om at upassende oppførsel knytter seg til din leder, eller hvis du synes det er ubehagelig å rapportere til din leder, kontakt den lokalt ansatte med ansvar for etterlevelse, eller din-kontaktperson i HR;
- til det sentrale etterlevelsesteamet i Amsterdam, Nederland ved å sende e-post (til ethics.compliance@JDEcoffee.com), eller brev (til JDE Peet's, Global Compliance Officer, Oosterdoksstraat 80, 1011 DK Amsterdam, Nederland);
- til Selskapets varslingstelefon <http://speakup.jdepeets.com> via telefon eller nettside.

Hvis du ikke er ansatt, kan du rapportere ved mistanke om upassende oppførsel:

- til din seniorkontakt hos JDE Peet's;
- til det sentrale etterlevelsesteamet i Amsterdam, Nederland ved å sende e-post (til ethics.compliance@JDEcoffee.com, eller brev (til JDE Peet's, Global Compliance Officer, Oosterdoksstraat 80, 1011 DK Amsterdam, Nederland);
- til Selskapets varslingstelefon <http://speakup.jdepeets.com> via telefon eller nettside.

Vår varslingslinje administreres av et eksternt selskap, uavhengig av JDE Peet's. Denne linjen er tilgjengelig når du ikke vil å snakke med en person eller foretrekker å være anonym.

Du oppfordres til å ta opp eventuelle bekymringer du måtte ha via de ovennevnte kanalene. Ved å gjøre det, gir du Selskapet mulighet til å løse eventuelle problemer. I tillegg til intern rapportering, kan lover i enkelte land også gi deg mulighet til å rapportere bestemte mistanker om upassende adferd direkte til de ansvarlige myndigheter; ingenting i denne policyen er ment å hindre deg i å gjøre det i henhold til lokale gjeldende regler og forskrifter. Vennligst rådfør deg med det sentrale etterlevelsesteamet i Amsterdam, eller nettsidene til relevante kompetente myndigheter for mer informasjon om hvordan du skal varsle kompetente myndigheter direkte ved mistanke om upassende adferd.

HVA SLAGS INFORMASJON BØR JEG GI, NÅR JEG SIER FRA?

Når du sender inn en rapport, oppgi så mye informasjon som mulig. Det vil hjelpe Selskapet i å vurdere og, om nødvendig, igangsette undersøkelser. Du oppfordres til å si fra så snart som mulig, og dele alle fakta du har. For eksempel er det nyttig å oppgi:

- en detaljert beskrivelse av bekymringen og den eventuelle bakgrunnen for den
- dato, navn og steder
- alle dokumenter som støtter saken

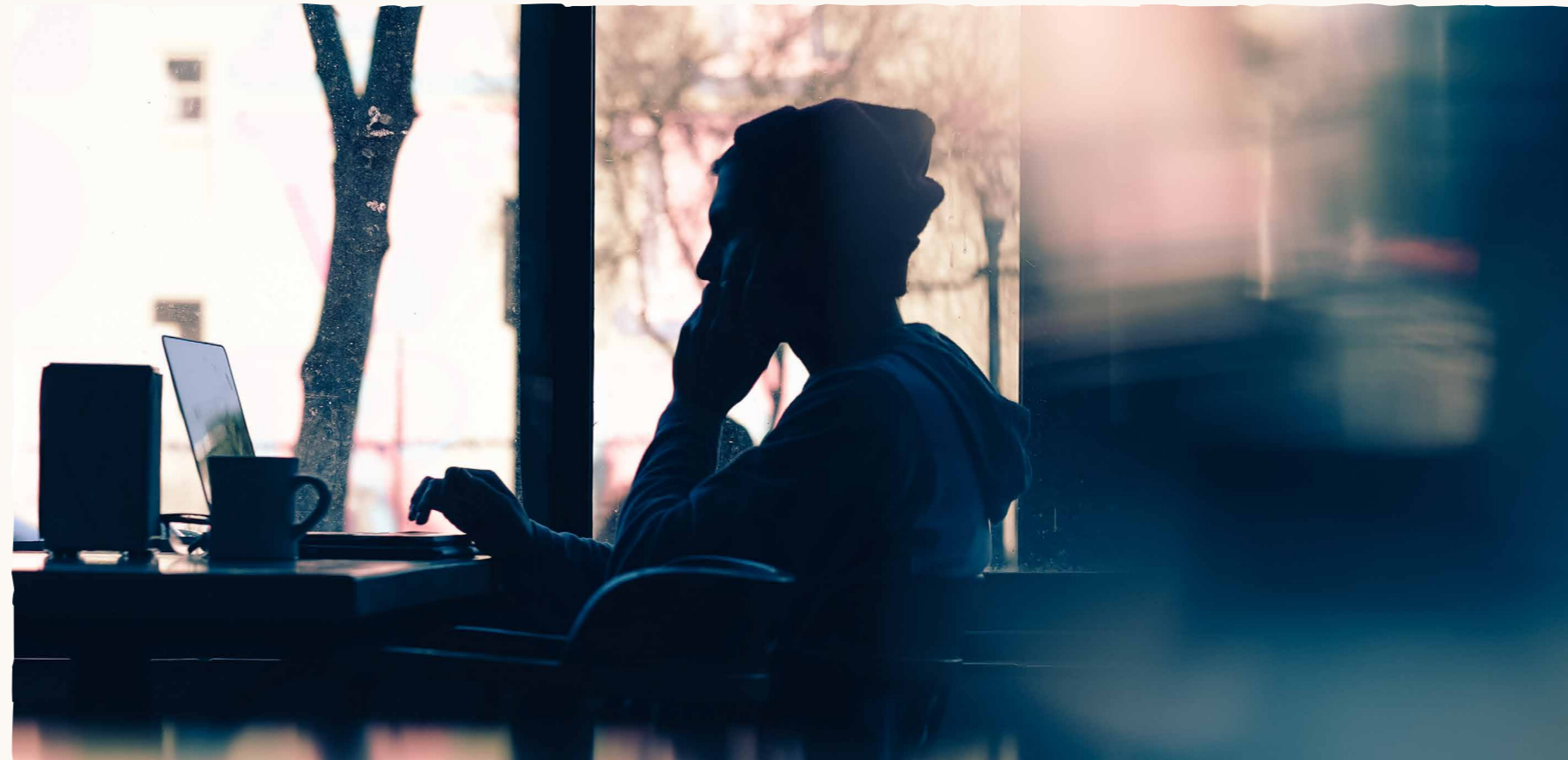
Selskapet regner ikke med at du har alle svar, at du skal finne ut av saken selv eller at du kan bevise at din bekymring er velbegrunnet. La Selskapet få se varselet og avgjøre om det er grunnlag for bekymring, og hva som bør gjøres.

HVA OM JEG VARSLER OM NOE TIL MIN LEDER, OG BLIR FORTALT AT JEG «IKKE SKAL SNAKKE» OM DET?

Hvis du mener du er blitt oppfordret til ikke å varsle om mulig upassende adferd, bør du rapportere begge deler, den mulige upassende adferden, og at du har fått beskjed om å «tie stille».

HVA SKAL JEG GJØRE HVIS EN ANSATT ELLER ANNEN INVOLVERT VARSLER OM EN POTENSIELL UPASSEND E ADFERD TIL MEG?

Hvis en ansatt eller annen interessent i JDE Peet's leverer en bekymringsmelding på grunn av mistanke om upassende adferd, skal du umiddelbart rapportere det til selskapets si-fra-linje.



VIL MIN IDENTITET VÆRE KONFIDENSIELL?

Hvis en varslar vil være anonym, godtar både varslingslinjen og de andre kanalene det, så sant det er tillat i landet det gjelder. Når det gjelder varslingslinjen vil varsleren få en unik kode via systemet som tar seg av oppfølgingen av saken; med en slik kode kan varsleren bekrefte enhver oppfølging fra Selskapets side.

Selskapet vil håndtere alle bekymringsmeldinger med respekt og diskresjon. All informasjon om bekymringsmeldingens innhold, inkludert varslers identitet, og enhver annen part nevnt i bekymringsmeldinger, er konfidensiell. For å kunne undersøke saken effektivt og følge den opp, må selvsagt enkelte personer kjenne til bekymringsmeldingen og anklagens innhold. Uansett, bortsett fra de personene som må vite om bekymringsmeldingen og anklagens innhold for å kunne undersøke den, og følge den opp, vil ikke din identitet eller annen informasjon så sant det finnes, som indirekte kan fortelle hvem du er, bli offentliggjort av Selskapet, med mindre du uttrykkelig har godtatt å dele slik informasjon.

Husk at det kan være situasjoner der Selskapet er juridisk forpliktet til å informere tredjeparter om bekymringsmeldingens innhold (etterlevelse), og situasjoner der din identitet må deles av hensyn til gjeldende lov. Hvis det er tilfelle, vil du bli informert før informasjon om deg blir delt, med mindre det kan skade undersøkelser og/eller rettssak.



HVORDAN BLIR MIN BEKYMNINGSMELDING BEHANDLET?

Selskapet tar alle bekymringsmeldinger alvorlig. Når du har sendt inn en bekymringsmelding, vil du få en kvittering på at den er mottatt. Deretter vil Selskapets funksjonær med ansvar for internasjonal etterlevelse, eller den vedkommende har delegert oppgaven til, gjøre en første vurdering, om nødvendig vil en undersøkelse iverksettes for at bekymringsmeldingen skal

etterforsket på riktig måte. Undersøkelser skal utføres i overensstemmelse med selskapets undersøkelsesprinsipper og fremgangsmåte, og i henhold til gjeldende lover. Det er en garanti for at undersøkelsen gjennomføres på en rettferdig måte, og viser ansvar overfor alle involverte parter, i tillegg skal enhver undersøkelse være:

- upartisk, og ikke forutinntatt
- I tide
- Konsentrert om å ta rede på sakens fakta

Når varsleren har mottatt kvittering, vil varsleren få en generell oppdatering av status på undersøkelsen. Videre vil en varslar motta generell informasjon om fremdriften i undersøkelsen, når den avsluttes, og utfallet av den (inkludert hvilke skritt og tiltak som er iverksatt), med mindre slik tilbakemelding vil være skadelig for undersøkelsen. Selskapets mål er å gjennomføre undersøkelser i løpet av 90 dager, det kan forlenges dersom det er nødvendig ut fra undersøkelsens karakter og kompleksitet.

Alle nødvendige forholdsregler vil bli tatt for å sikre at personopplysninger er beskyttet mot uautorisert tilgang og behandling av dem.

HVA HVIS JEG ER USIKKER PÅ OM JEG VIL SENDE INN BEKYMRINGSMELDING?

Vi er klar over at det kan være vanskelig å sende inn bekymringsmeldinger. Generelt er det flere grunner til at folk synes det er vanskelig.

I første rekke frykter de gjengjeldelser. Du kan være trygg på at Selskapet ikke aksepterer gjengjeldelser mot noen som leverer bekymringsmelding i god tro.

En annen grunn til at folk ikke sender inn bekymringsmeldinger er fordi de frykter det ikke vil føre til noe. Vi kan forsikre deg om at hver gang en varsler sender bekymringsmelding ved mistanke om upassende adferd, vil vi iverksette tiltak og svare hvis det er grunnlag for det. Hvis vi fastslår at upassende adferd har funnet sted, vil Selskapet iverksette adekvate tiltak for å rette opp i situasjonen.

HVORDAN VIL SELSKAPET BESKYTTE MEG?

Enhver ansatt som varsler ved mistanke om upassende adferd, som den ansatte mener, eller ut fra god tro har grunn til å anta, er sann, vil bli beskyttet hvis man sier fra. Denne beskyttelsen innebærer at Selskapet ikke vil si opp, degradere, suspendere, true, trakassere eller på annen måte diskriminere en ansatt, som i god tro har laget, eller bidratt til en bekymringsmelding. Selskapet aksepterer ingen form for (forsøk på) trusler, gjengjeldelser eller andre handlinger. Alle (forsøk på) trusler, gjengjeldelser eller andre handlinger skal rapporteres umiddelbart.

I tillegg godtar ikke Selskapet noen form for trusler, (forsøk på) gjengjeldelser eller andre handlinger mot annen person, eller enhet som har laget eller bidratt en bekymringsmelding om mulig upassende adferd. Hvis Selskapet får vite om slike trusler, (forsøk på) gjengjeldelser eller andre handlinger, vil Selskapet iverksette egnede tiltak.

HVA OM JEG TROR AT JEG KAN HA VÆRT DELAKTIG I ADFERD SOM BRYTER MED LOVEN ELLER MED SELSKAPETS POLICY?

Som ansatt i Selskapet forventes det at du kjenner til og overholder alle gjeldende lover, forskrifter, og Selskapets policy. Hvis du tror at du kan ha brutt en lov eller vår policy, er det alltid bedre å selvrappotere enn å bli gjenstand for en annen persons påstander. Til tross for at selvrappotering av et brudd ikke beskytter en ansatt mot disiplinære eller andre korrigerende tiltak, er det en viktig faktor Selskapet vil vurdere når det bestemmer hvilke tiltak som skal iverksettes.

VARSEL

De lokale rådene for etterlevelse av vår policy, som ledes av lokale rådgivere, vil regelmessig utgi en oversikt over mottatte varsler, og resultater av saksbehandlingen til den funksjonæren som har ansvar for etterlevelse av vår policy på internasjonalt nivå.

Funksjonæren med ansvar for etterlevelse av vår policy på internasjonalt nivå lager regelmessig en oversikt over lokale og internasjonale varslinger, som Rådet for etterlevelse av vår policy på internasjonalt nivå og styrets revisjonskomité mottar.

HVOR KAN JEG LÆRE MER OM DETTE?

Du kan besøke intranettsiden og lære mer om vårt styresett, rammeverket for etterlevelse, og vår policy, eller sende e-post til Central Compliance (Ethics.Compliance@JDEcoffee.com) . Du finner også relevant informasjon om vår policy på JDE Peet's hjemmeside.

3. KONTAKT/VARSLING

HVORDAN KONTAKTER JEG JDE PEET'S VARSLINGSLINJE?

Selskapets Varslingslinje er tilgjengelig for alle i og utenfor Selskapet på nettet 24/7 eller per telefon, slik at man kan informere Selskapet ved mistanke om upassende adferd på mange forskjellige språk i et sikkert og konfidensielt varslingsmiljø med strenge tilgangskontroller.

Hvis det er tillatt i henhold til gjeldende lov, og du synes det er bedre, kan du kontakte varslingslinjen anonymt. Din informasjon blir bare delt med dem som har behov for det, for eksempel de som er involvert for å besvare spørsmålene dine, undersøke, og følge opp bekymringene du melder fra om.

Du kan kontakte varslingslinjen på følgende nummer.

DU KAN KONTAKTE OSS NÅR SOM HELST.

☎ 001 (800) 461-9330

Hvis du ringer fra utlandet, besøk varslingsverktøyet <http://speakup.jdepeets.com>, fra listen velger du plassering og det internasjonale nummeret som er tildelt ditt land.

Hvis ditt land ikke er oppført, kan du bruke følgende nummer +1-720-514-4400 for oppringing/samtale med betalingsoverføring. Det kan være nødvendig med hjelp fra sentralbord, og lokale avgifter kan påløpe.

☎ +1-720-514-4400

Lenke til varslingslinjen:

E-post:

Selskapets hjemmeside:

4. JDE PEET'S PRINSIPPER FOR UNDERSØKELSER OG FREMGANGSMÅTE

- Den som varsler fra om mistanke ved upassende adferd, får kvittering som bekrefter at den er mottatt innen 7 dager.
- Funksjonæren med ansvar for etterlevelse av vår policy på internasjonalt nivå gjennomgår varselet og starter en undersøkelse og utnevner et undersøkelsesteam hvis det er nødvendig. Dette kan være en lokal eller internasjonal gruppe, eller en ekstern part, som Selskapet engasjerer for å gjennomføre en undersøkelse.
- Den som varsler om en mulig upassende adferd, vil få en generell oppdatering om status på undersøkelsen innen rimelig tid, husk at Selskapet tar sikte på å gjennomføre undersøkelsen innen 90 dager etter at varselet er mottatt, men at det kan utvides hvis det foreligger en rimelig begrunnelse for det ut fra undersøkelsens karakter eller kompleksitet, samt andre relevante faktorer.
- Alle personopplysninger som innhentes i forbindelse med en undersøkelse, er underlagt gjeldende bestemmelser om personvern og databeskyttelse.
- Undersøkelsen skal gjennomføres på en upartisk, ikke forutinntatt måte, og være ærlig, rettferdig, og rettidig, og i henhold til gjeldende lover.
- Hensikten med undersøkelsen er å gi en objektiv og saklig analyse av saken, og ved hjelp av konstaterte fakta avgjøre om den varslede upassende adferden faktisk har funnet sted. Ved behov kan eksterne eksperter engasjeres av undersøkelsesteamet for å bistå i undersøkelsen. Undersøkelsesteamet skal bruke metoder som er hensiktsmessige, proporsjonale og relevante for undersøkelsen med tanke på alvorlighets- og vanskelighetsgrad, og tilgjengelige fakta om de mistenkte bruddene, og være i tråd med gjeldende lov.
- Informasjonen skal gis til intervjuobjektet på en slik måte at det i størst mulig grad ivaretar varslersens konfidensialitet og identitet, og eventuelle tredjeparter nevnt i varselet, og være i samsvar med vilkårene i vår varslingspolicy.



- Undersøkelsesteamet skal sikre at prinsippet om "rettferdig høring" overholdes, og gi den anklagede personen eller enheten tilstrekkelig mulighet til å komme med sine synspunkter på påstanden(ene).
- Undersøkelsesteamet og all informasjon i tilknytning til undersøkelsen skal holdes konfidensiell, og være begrenset til de personer som har behov for denne informasjonen, og være i samsvar med vilkårene i vår varslingspolicy.
- Undersøkelsesteamet forbereder en sluttrapport som inkluderer fakta, bevis og anbefalte tiltak.
- Undersøkelsesteamet skal informere den anklagede personen eller enheten om resultatet av undersøkelsen så snart undersøkelsen er avsluttet.
- Undersøkelsesteamet skal informere varsleren om at saken er avsluttet, og eventuelle konklusjoner av undersøkelsen i den grad undersøkelsesteamet mener er hensiktsmessig. Når visse avbøtende tiltak involverer andre personer eller enheter, og av hensyn til konfidensialitet, personvern og juridiske rettigheter til alle berørte, kan undersøkelsesteamet bare opplyse at passende tiltak er iverksatt.
- Alle personopplysninger i saker som viser seg å være ubegrunnede, skal umiddelbart slettes i henhold til gjeldende lover



JDE Peet's

A COFFEE & TEA FOR EVERY CUP

