

Richtlijnen voor klokkenluiders van Embracer Group

Aangenomen door Embracer Group Chief of Staff, Legal & Governance op 12 september 2023

Herzien:

Soort document: Richtlijnen

Versie: 1

Eigenaar document: Embracer Group Head of Governance & Compliance

Deze richtlijnen zijn van toepassing op de entiteiten van de Embracer Group en alle werknemers van de Embracer Group.

Deze richtlijnen breiden de klokkenluidersprocedure en -tool binnen Embracer Group uit en beschrijven deze. Richtlijnen op lokaal niveau kunnen parallel aan deze richtlijnen bestaan ter aanvulling op lokale wettelijke vereisten of processen.

Als u vragen hebt over deze richtlijnen kunt u contact opnemen met:
Embracer Group Head of Governance & Compliance, Legal

Richtlijnen voor klokkenluiders van Embracer Group

Inhoudsopgave

1.	Herzieningsgeschiedenis	3
2.	Inleiding - wat is klokkenluiden en waarom is het belangrijk?	3
3.	Wanneer is het tijd om de klok te luiden?	4
4.	Hoe luidt u de klok?	5
5.	Het onderzoeksproces.....	6
6.	Bescherming en privacy.....	7
7.	Bijlagen	9

1. Herzieningsgeschiedenis

Datum	Versie	Beschrijving	Auteur
09-12-2023	1.0	Eerste versie aangenomen door Embracer Group Chief of Staff, Legal & Governance	Head of Governance & Compliance

2. Inleiding - wat is klokkenluiden en waarom is het belangrijk?

- 2.1 Onze organisatie streeft naar transparantie en een hoog niveau van bedrijfsethiek. Embracer Group AB en haar entiteiten ("Embracer Group") tolereren geen enkele vorm van discriminatie, intimidatie, misdaad, corruptie en milieucriminaliteit. Een gelijke behandeling van alle werknemers binnen Embracer Group ("Werknemers"), klanten en leveranciers is naast een goede bedrijfsethiek een belangrijk element. Deze kernwaarden zijn vastgelegd in onze Gedragscode en onze Gedragscode voor leveranciers. De codes beschrijven de principes en aanpak van Embracer Group voor werknemers en zakenpartners en voor Embracer Group als werkgever en lid van de gemeenschap.
- 2.2 Embracer Group moedigt haar werknemers, zakenpartners, leveranciers en andere externe contacten aan om Embracer Group/de organisatie op de hoogte te stellen als zij een ernstig probleem hebben vastgesteld of ernstige vermoedens hebben van fraude, corruptie, intimidatie of soortgelijke onregelmatigheden binnen de activiteiten van de Groep. De Werknemers, en ook derden, hebben een belangrijke rol bij het melden als zij het vermoeden hebben dat er iets in strijd is met de Gedragscode/Gedragscode voor leveranciers van Embracer Group. Dit geeft Embracer Group/de organisatie de mogelijkheid om te voorkomen maar ook te corrigeren als er iets is misgegaan. Onze klokkenluidersdienst biedt de mogelijkheid om Embracer Group/de organisatie op een vertrouwelijke manier te waarschuwen bij vermoedens van wangedrag. Het is een belangrijk instrument om risico's te verminderen en het vertrouwen in onze activiteiten te behouden door ons in staat te stellen mogelijk wangedrag in een vroeg stadium op te sporen en ernaar te handelen. Klokkenluiden kan door iedereen openlijk of anoniem worden gedaan.
- 2.3 Het doel van deze Richtlijnen is deels om informatie te verstrekken over onze interne meldingskanalen en hoe rapportage en follow-up van meldingen plaatsvindt, en deels om ervoor te zorgen dat we voldoen aan onze verplichtingen uit hoofde van Richtlijn [EU] 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad inzake de bescherming van personen die schendingen van het Unierecht en de toepasselijke regels inzake gegevensbescherming melden ("de Klokkenluidersrichtlijn") en eventuele specifieke lokale vereisten in de EU-lidstaten waar we actief zijn. Deze Richtlijnen zijn van toepassing op alle Werknemers, contractanten, stagiaires, sollicitanten en anderen die werkzaamheden verrichten of hebben verricht voor en onder het management van Embracer Group in de Europese Unie.

3. Wanneer is het tijd om de klok te luiden?

- 3.1 De klokkenluidersdienst kan worden gebruikt om schendingen te melden binnen de volgende gebieden (de "In-Scope-gebieden"), namelijk:
1. Schendingen van het recht van de Europese Unie die binnen het materiële toepassingsgebied van de Klokkenluidersrichtlijn vallen, waaronder:
 - Schendingen die vallen onder het toepassingsgebied van de handelingen van de Unie die zijn opgenomen in de bijlage bij de Klokkenluidersrichtlijn en die betrekking hebben op de volgende gebieden:
 - Overheidsopdrachten;
 - Financiële diensten, producten en markten en de preventie van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme;
 - Productveiligheid en naleving;
 - Transportveiligheid;
 - Bescherming van het milieu;
 - Stralingsbescherming en nucleaire veiligheid;
 - voedsel- en voederveiligheid, diergezondheid en dierenwelzijn;
 - Volksgezondheid;
 - Consumentenbescherming;
 - Bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen.
 - Schendingen waardoor de financiële belangen van de Europese Unie worden geschaad, als bedoeld in artikel 325 VWEU en nader omschreven in de desbetreffende maatregelen van de Unie; en
 - Schendingen met betrekking tot de interne markt, als bedoeld in artikel 26, lid 2, VWEU, met inbegrip van schendingen van de mededingings- en staatssteunregels van de Unie, alsmede schendingen van de interne markt in verband met handelingen die in strijd zijn met de regels inzake vennootschapsbelasting of met constructies die tot doel hebben een belastingvoordeel te verkrijgen dat het doel of de strekking van het toepasselijke vennootschapsbelastingrecht ondermijnt.
 2. Elke andere schending op de terreinen die zijn voorgeschreven door de nationale wetgeving, zoals verder vermeld in de relevante landspecifieke bijlagen hieronder.
- 3.2 Werknemers wordt gevraagd contact op te nemen met hun HR-supervisor, manager of lokale Compliance Officer of functie voor problemen met betrekking tot ontevredenheid op de werkplek of aanverwante zaken, aangezien deze kwesties niet kunnen worden onderzocht in het kader van klokkenluiden.
- 3.3 Iemand die aan de bel trekt, hoeft geen hard bewijs te hebben om een vermoeden te uiten. Het opzettelijk melden van valse of kwaadwillige informatie is echter verboden. Misbruik van de klokkenluidersdienst kan een tuchtrechtelijk vergrijp vormen, dat kan leiden tot disciplinaire maatregelen, tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan toe, afhankelijk van de lokale wetgeving.

- 3.4 Houd er rekening mee dat de reikwijdte van meldingsplichtige schendingen in bepaalde landen ruimer kan zijn en dat er specifieke bepalingen en vereisten kunnen zijn voor het gebruik van een klokkenluidersdienst. Zie meer informatie op <https://report.whistleb.com/embracer> – waar landspecifieke bepalingen worden weergegeven bij het kiezen van uw taal en in de landspecifieke bijlagen bij deze richtlijnen, **bijlagen A-O**.

4. Hoe luidt u de klok?

- 4.1 Er zijn verschillende manieren om een probleem te melden:
- **Alternatief 1:** Neem contact op met een HR-supervisor, manager of lokale Compliance Officer of functie binnen onze organisatie.
 - **Alternatief 2:** Contact:
Embracer Group AB, Chief of Staff, Legal & Governance, Ian Gulam
Telefoon: +46 72 857 70 17 E-mail: ian.gulam@embracer.com
Een melding kan ook worden gedaan door middel van een fysieke ontmoeting. Als een werknemer een fysieke ontmoeting aanvraagt, vindt deze plaats binnen een redelijke termijn in overeenstemming met de lokale wetgeving.
 - **Alternatief 3:** Anonieme of vertrouwelijke berichten via het meldingskanaal van de Groep aan het klokkenluidersteam: <https://report.whistleb.com/embracer>.
 - **Alternatief 4:** Rapportage aan externe kanalen die worden onderhouden door bevoegde autoriteiten of, indien van toepassing, EU-instellingen, -organen of -agentschappen via hun externe meldingskanalen. Externe melding bij een bepaalde autoriteit kan worden gedaan op voorwaarde dat het wangedrag binnen de jurisdictie van de bevoegde autoriteit valt. Bij externe meldingen is het de bevoegde autoriteit die verantwoordelijk is voor het ontvangen van de melding, het verstrekken van de nodige informatie en de follow-up. Meer informatie over externe rapportage is te vinden in de landspecifieke bijlagen bij deze Richtlijnen.
- 4.2 We bieden de keuze om te rapporteren aan het groepskanaal dat wordt beheerd door het hoofdkantoor van de Embracer Group (alternatief 3), of om te rapporteren op het niveau van de lokale operationele groep/dochteronderneming met behulp van de kanalen die beschikbaar zijn op <https://report.whistleb.com/embracer>. Meldingen via dochterkanalen worden beheerd door vertegenwoordigers van die rechtspersoon.
- 4.3 Alle ontvangen berichten worden vertrouwelijk behandeld. Voor degenen die anoniem willen blijven, bieden we kanalen voor een anonieme melding. De klokkenluiderskanalen die anonieme berichten mogelijk maken, worden beheerd door WhistleB, een externe dienstverlener. Alle berichten zijn versleuteld. Om de anonimiteit van de persoon die een bericht verzendt te waarborgen, verwijderd WhistleB alle metagegevens, inclusief IP-adressen. De persoon die het bericht verzendt, blijft ook anoniem in de daaropvolgende dialoog met de

verantwoordelijke ontvangers van de melding. Meldingen kunnen worden ingediend via de speciale webpagina <https://report.whistleb.com/embracer> vanaf elk apparaat en in elke taal of per telefoon (optionele service). In dat geval kan de melder bellen en een beveiligd opgenomen spraakbericht achterlaten via de telefoonbeantwoordingsservice van WhistleB. Lokale telefoonnummers en aanvullende instructies zijn te vinden op <https://report.whistleb.com/en/message/embracer/phone>.

- 4.4 Houd er rekening mee dat er in bepaalde landen landspecifieke vereisten en beperkingen kunnen gelden voor het gebruik van een klokkenluidersdienst. Zie meer informatie op <https://report.whistleb.com/embracer> – waar specifieke beperkingen worden weergegeven bij het kiezen van uw taal en in de landspecifieke bijlagen bij deze Richtlijnen, bijlagen A-O.

5. Het onderzoeksproces

5.1 Het klokkenluidersteam

- 5.1.1 Toegang tot berichten die via onze klokkenluiderskanalen worden ontvangen, is beperkt tot personen die zijn aangesteld bij Embracer Group AB (het moederbedrijf) of op elk lokaal niveau van de operationele groep/dochteronderneming met de bevoegdheid om klokkenluiderszaken te behandelen. Hun handelingen worden geregistreerd en de omgang is vertrouwelijk. Indien nodig kunnen personen die expertise kunnen toevoegen, bij het onderzoeksproces worden betrokken, met toestemming van de klokkenluider in het geval dat de identiteit van de melder bekend wordt gemaakt. Deze personen hebben toegang tot relevante gegevens en zijn ook gebonden aan geheimhouding.
- 5.1.2 Als een persoon een probleem rechtstreeks aan een HR-supervisor, manager, lokale Compliance Officer of functie kenbaar maakt of door persoonlijk contact op te nemen met het klokkenluidersteam, wordt het bericht behandeld volgens deze Richtlijnen.

5.2 Een bericht ontvangen

- 5.2.1 Na ontvangst van een bericht beslist het klokkenluidersteam of het bericht wordt geaccepteerd of geweigerd. Als het bericht wordt geaccepteerd, zullen passende maatregelen voor onderzoek worden genomen, zie paragraaf 5.3 Onderzoek hieronder.
- 5.2.2 De klokkenluider ontvangt binnen zeven (7) dagen een bevestiging van ontvangst van de melding.
- 5.2.3 Het klokkenluidersteam mag het gemelde wangedrag niet onderzoeken als:
- het vermeende gedrag geen meldingsplichtig gedrag is op grond van deze Richtlijnen voor klokkenluiders
 - het bericht niet te goeder trouw is gedaan of kwaadaardig is
 - er onvoldoende informatie is om verder onderzoek mogelijk te maken

- het onderwerp van het bericht al is opgelost
- 5.2.4 Als een bericht kwesties bevat die niet onder het toepassingsgebied van deze Richtlijnen voor klokkenluiders vallen, moet het klokkenluidersteam de melder passende instructies geven.
- 5.2.5 Het klokkenluidersteam stuurt binnen drie (3) maanden na ontvangst van de melding passende feedback.
- 5.2.6 Voeg geen gevoelige persoonlijke informatie toe over iemand die in uw bericht wordt genoemd, tenzij dit nodig is om uw bezorgdheid te beschrijven.
- 5.3 **Onderzoek**
- 5.3.1 Alle berichten worden serieus en in overeenstemming met deze Richtlijnen voor klokkenluiders behandeld.
 - Niemand van het klokkenluidersteam, of iemand die deelneemt aan het onderzoeksproces, zal proberen de klokkenluider te identificeren.
 - Het klokkenluidersteam kan, indien nodig, vervolgvragen stellen via het kanaal voor anonieme communicatie.
 - Een bericht wordt niet onderzocht door iemand die mogelijk betrokken is bij het wangedrag of daarmee te maken heeft.
 - Het klokkenluidersteam beslist of en hoe een klokkenluidersbericht moet worden geëscaleerd.
 - Klokkenluidersberichten worden door de betrokken partijen vertrouwelijk behandeld.

6. Bescherming en privacy

6.1 Bescherming van klokkenluiders

- 6.1.1 Een persoon die volgens deze Richtlijnen oprechte verdenking of twijfel uit, loopt niet als gevolg daarvan het risico zijn baan te verliezen of enige vorm van sancties of persoonlijke nadelen te ondervinden. Het maakt niet uit of de klokkenluider zich vergist, op voorwaarde dat hij of zij te goeder trouw handelt.
- 6.1.2 Onder voorbehoud van overwegingen van de privacy van degenen tegen wie beschuldigingen zijn geuit, en eventuele andere vertrouwelijkheidskwesties, zal een klokkenluider op de hoogte worden gehouden van de uitkomsten van het onderzoek naar de beschuldigingen.
- 6.1.3 In geval van vermeende strafbare feiten wordt de niet-anonieme klokkenluider ervan op de hoogte gebracht dat zijn/haar identiteit bij een gerechtelijke procedure mogelijk bekend moet worden gemaakt.

6.2 Archivering van meldingen en hanteren van persoonsgegevens

- 6.2.1 Ongeacht of uw melding rechtstreeks door de klokkenluidersfunctie of via een ander kanaal wordt ontvangen, wordt de verzamelde informatie overgedragen aan de klokkenluidersfunctie voor follow-up en archivering. Dit is om een

maximale bescherming van uw gegevens te garanderen en ervoor te zorgen dat uw gegevens correct worden gewist.

- 6.2.2 De persoonsgegevens die in de gemelde zaak zijn opgenomen, worden verwerkt met als rechtsgrond de wettelijke verplichting om uw melding te kunnen ontvangen, onderzoeken en ernaar te handelen en eventuele maatregelen te nemen die hiermee verband houden. De persoonsgegevens worden verwerkt zolang de zaak loopt en gedurende een periode van twaalf (12) maanden nadat de zaak is gearchiveerd, tenzij de toepasselijke wetgeving een andere bewaartermijn voorschrijft. Dit is om zaken na afronding te kunnen opvolgen en heropenen als wetgeving of de omstandigheden in de zaak dat vereisen.
- 6.2.3 Wanneer uw persoonsgegevens worden verwerkt op grond van een wettelijke verplichting, hebt u het recht om uw persoonsgegevens te laten corrigeren en in te zien.
- 6.2.4 Als u vragen hebt over de verwerking van persoonsgegevens of als u een van uw rechten wilt uitoefenen, kunt u via dpo@embracer.com contact opnemen met de functionaris voor gegevensbescherming van Embracer Group AB. U hebt ook het recht om bij uw lokale toezichthoudende autoriteit een klacht in te dienen over de verwerking van persoonsgegevens, in Zweden IMY, de Zweedse toezichthoudende autoriteit voor persoonsgegevens. www.imy.se.

7. Bijlagen

Bijlagen A-O – Landspecifieke bijlagen

Bijlage K – Landspecifieke bepalingen – Nederland

Zorgen melden

Deze Richtlijnen voor klokkenluiders zijn van toepassing op het melden van misstanden die vallen onder de materiële reikwijdte van de Wet bescherming klokkenluiders, die als volgt luidt:

1. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, ofwel
2. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door Embracer Group zijn vastgesteld, dan wel
 - een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van Embracer Group als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten. Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.

Niet-vergelding

Represailles tegen degenen die direct of indirect meldingen doen, worden niet getolereerd. Deze bescherming tegen represailles die de Nederlandse wet biedt, strekt zich ook uit tot:

1. facilitatoren die een melder adviseren in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advies vertrouwelijk is;
2. een derde die verbonden is met een melder en die nadeel zou kunnen ondervinden van de werkgever van de melder of van een persoon of organisatie waarmee de melder anderszins in een werkgerelateerde context verbonden is;
3. een juridische entiteit waarvan de melder eigenaar is, waarvoor hij werkt of waarmee hij anderszins verbonden is in een werkgerelateerde context; en
4. de aangewezen onafhankelijke functionaris(sen) aan wie een vermoeden van een misstand kan worden gemeld en de onafhankelijke functionarissen die de melding zullen opvolgen.

Externe meldingskanalen

Embracer Group moedigt ten zeerste aan om intern meldingen te doen, zodat eventuele problemen kunnen worden opgelost. Mochten werknemers echter besluiten hun zorgen extern te melden, dan worden de bevoegde autoriteiten hieronder uiteengezet:

- Autoriteit Consument en Markt (<https://www.acm.nl>)
- Autoriteit Financiële Markten (www.afm.nl)

EMBRACER⁺ GROUP

- Autoriteit Persoonsgegevens (www.autoriteitpersoonsgegevens.nl)
- De Nederlandsche Bank N.V. (www.dnb.nl)
- Huis voor Klokkenluiders (www.huisvoorklokkenluiders.nl)
- Inspectie gezondheidszorg en jeugd (www.igj.nl)
- Nederlandse Zorgautoriteit (www.nza.nl)
- Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (www.autoriteitnvs.nl)
- Andere door de minister of de wet aangewezen autoriteiten

Informatie over hoe u een melding kunt doen, is te vinden op de website van de betreffende autoriteit. U kunt ook op vertrouwelijke basis advies inwinnen bij de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders alvorens schendingen te melden (advies@huisvoorklokkenluiders.nl).