

Compliance

DOING BUSINESS THE RIGHT WAY

Whistleblowing Policy 'Speak Up'

Date	18.11.24
Version	3.1
Applicable countries	Global

**The Whistleblowing Policy is available below
in the following languages:**

English
French
Polish
Bulgarian
Canadian French
Japanese
Spanish
Greek
Korean

We are committed to acting with integrity

About this Policy

Here at Ocado Group we are committed to creating an open and transparent culture in which to work. Our Code of Conduct makes it clear that we aim to conduct our business with the highest standards of honesty and integrity every day. We take protecting our colleagues, suppliers and stakeholders seriously. However, like any large organisation, occasionally we may face the risk of things going wrong, or we are unaware of wrongdoing, such as dangerous, fraudulent, illegal or unethical conduct taking place. A culture of openness and accountability is essential in order to prevent such situations occurring and addressing them when they do occur.

This Policy is in place to encourage you to report genuine incidents of suspected wrongdoing as soon as possible. Any genuine concerns will be taken seriously, investigated as appropriate and wherever possible you will be informed of the outcome.

If you are an employee and have a workplace related grievance or personal complaint relating to any other issues not covered by this Policy these should instead be raised under our relevant People policies and procedures located on Fuse or Guru or alternatively contact the People Team.

Does this apply to me?

This Policy applies to Ocado Group, including all individuals working at all levels, within Ocado including senior managers, directors, employees (whether permanent, fixed-term or temporary), officers, consultants, contractors (including employees of contractors), trainees, seconded staff, volunteers, casual workers and agency workers, wherever located¹. Additionally, this Policy applies to persons whose work-based relationship with Ocado Group has already ended² or is yet to begin (in relation to information or circumstances that arose during the recruitment process or other pre-employment negotiations). Any third parties working on behalf of Ocado, as well as any stakeholders engaging with Ocado Group such as suppliers, shareholders etc., may also make use of this Policy. All employees and contractors are obliged to comply with this Policy, but this Policy does not form part of any employee's contract of employment or contractors' engagement contract and it may be amended by Ocado at any time³.

Please note: Specific rules apply in some countries - please check footnotes for additional detail.

¹ In Australia, this Policy also applies to associates and spouses, relatives or dependants of other eligible individuals. In Poland, the Policy also applies to contractors working on the basis of a civil law contract, entrepreneurs, partners, members of a body of a legal person or an organisation entity without legal personality and interns.

² In Japan, this Policy also applies to retired employees who have retired within a year before the whistleblowing.

³ The Works Council in France will be consulted around any such amendments as necessary

Key Terms

Code of Conduct	means the Ocado Group Code of Conduct (on Guru or Fuse).
Ocado or Ocado Group	means Ocado Group Plc and all wholly owned subsidiaries within the global group structure save where specifically stated or the law implies otherwise.

What is Whistleblowing?

Whistleblowing is the disclosure of information which relates to suspected wrongdoing or dangers at work. When making a report under this Policy it is helpful to consider whether you are acting in the public interest. Something is generally in the public interest if it relates to the welfare or well-being of the general public.

Whistleblowing concerns fall into the following categories:

- A. criminal activity (an offence has been committed, is being committed or is likely to be committed)
- B. a failure to comply with a legal or regulatory obligation
- C. a miscarriage of justice
- D. the endangering of an individual's health and safety
- E. damage to the environment
- F. false accounting or reporting irregularities
- G. misconduct/irregularity of general or public interest
- H. deliberate concealment of information relating to any of the above

Specific examples of such concerns could include, but are not limited to:

- Bribery and corruption
- Facilitation of tax evasion
- Fraud and theft
- Breach of our Code of Conduct
- Unauthorised disclosure of confidential information (which includes personal data and customer data)
- Breach of competition law
- Insider dealing
- Human rights violations
- Money laundering
- Conflicts of interest
- Improper use of company resources

A whistleblower is a person who raises a genuine concern relating to any of the above. If you have any genuine concerns related to suspected wrongdoing or danger affecting any of our activities (a whistleblowing concern) you should report it under this Policy. You are encouraged to provide as much information as possible.

What is not Whistleblowing?

Personal grievances and complaints concerning things such as the way you are treated at work, are not covered by this Policy and should instead be raised under our relevant People policies and procedures located on Fuse or Guru or alternatively contact the People Team.

In the event that such a matter is reported via the Speak Up service, the details will be transferred to the People Team to initiate an investigation in accordance with the relevant People related Policy. If you are unsure how to report a matter such as this, please contact your People Partner.

In addition, matters relating to your data protection rights such as rights to be forgotten and subject access requests and, data breaches⁴, are not covered by this Policy. If you have concerns about the way your data is being handled, you should refer to our employee privacy notice (on [Guru](#) or [Fuse](#)), and/or speak with your Data Champion or a member of the Data Protection Team.

How to raise a Whistleblowing concern

It is important to report suspected wrongdoing as soon as possible. In the first instance we would encourage you to have an open and honest conversation with your manager^{5 6 7} or your Local Officer if you are based in Bulgaria⁸. If you feel uncomfortable doing this you may raise your concern with an alternative manager or with your People Partner or your employee organisation if you are based in Sweden. You can trust that your concern will be treated with respect and confidentiality insofar as possible. In some cases your manager or your People Partner (or Local Officer in Bulgaria) may refer the matter to the Compliance Team where appropriate.

If none of these options are appropriate for you, we have the Speak Up service that you are invited to use. This confidential service is operated by independent third party specialist, Navex Global. Speak Up allows you to report a concern by telephone, website or to the Local Officer (in Bulgaria), at any time of the day or night throughout the year.



By telephone by calling the relevant number listed at the end of this Policy.



Through the following website: ocado.ethicspoint.com



By scanning the QR code located on Speak Up posters.

Please note that contractors, agency workers, job applicants or other third parties should report any suspected wrongdoing in accordance with the section entitled "Third Parties" below.

Alternatively, upon request, you can report your concern by means of a physical meeting with any of the contacts mentioned above.

If you are based in the EU, you can submit your report directly to your country's relevant competent authority. You can elect to report via this route concurrently or alternatively to submitting your concern in accordance with this Policy. See [Appendix 3](#) for details. Please note that in case you elect this reporting route, Ocado Group has no control over the management and subsequent investigation (if applicable) of your report. By reporting your concern directly by using one of the options above, you can enable Ocado Group to rectify the situation or concern imminently (where applicable), keep you informed and complete any required actions promptly.

⁴ In Sweden and Poland, data breaches are considered a serious irregularity which would constitute a whistleblowing concern and would therefore be covered by this Policy.

⁵ In France you are also able to raise a whistleblowing concern with staff representatives, another employee, a member of the People department, an alternative manager or the labour inspectorate.

⁶ In Australia there are additional ways in which to raise a whistleblowing concern. See [Appendix 2](#) for details.

⁷ If you are based in Poland, you can request an in-person meeting to raise your concerns. To arrange such a meeting, speak to a Poland People Partner.

⁸ In Bulgaria, oral reports can only be made to one of the Local Officers. See [Appendix 1](#) for details.

How we will deal with your report

In the first instance, all reports will be sent to at least two relevant investigators within Ocado as determined by the nature of your concern. The investigators will determine the next steps, including whether the matter requires formal investigation. The response will depend entirely on the information provided, and there is no presumption that a report will trigger a formal investigation. Depending on local laws and arrangements the specific measures may vary.

Measures will be taken to ensure that no person named within your report will be part of the investigating team and your report will only be seen by those persons deemed necessary to complete the investigation. If needed external experts may be engaged to assist in the investigation and they will work under strict confidentiality. In some circumstances, those external experts may be based outside of the country where a reporter is based. An investigator will aim to respond to you within seven calendar days as to the next steps to be taken. The length of any investigation will vary depending on the circumstances (generally between 1 to 3 months) but progress will be communicated to you where possible. You will be provided with details of the outcome of the investigation however we trust that you will appreciate there may be circumstances where this is not possible or where we have to restrict the details provided for reasons of confidentiality, privacy and the legal rights of those concerned.

Depending on the level of detail provided in your report, it may be necessary to ask you to provide additional details and respond to follow up questions. Responses should be provided in a timely manner and in Bulgaria within 7 days. It is important that you cooperate and answer all questions honestly and completely in order to support the investigation.

An Ocado manager or Local Officer (Bulgaria) who receives a Speak Up report directly will maintain your confidentiality. The manager will document all the facts and present them to the relevant People Partner or if not appropriate the Compliance Team which will ensure that the report will be investigated as above. In Bulgaria the process will be managed by Local Officers.

Please also note that we will take additional steps to ensure we will only process personal data which is adequate, relevant and necessary to investigate the whistleblowing complaint. We have provided some additional information in the 'How we will use your personal data' section below.

We may, at any stage, invite you to attend a confidential meeting with an Ocado manager, a Local Officer (Bulgaria) or our independent investigators (internal or external) to take down a written summary of your whistleblowing concern or request further information from you. You are not obliged to attend or have a meeting with us but this may be helpful to progress and fully investigate your whistleblowing concerns.

If we believe that a false allegation has been made maliciously, we may proceed to a disciplinary investigation (or in the case of Sweden, employment measures).

How we will protect your confidentiality

It is natural to worry that by reporting issues that concern you at work you may feel that you may be victimised or your job security is at risk. We can assure you that you will not suffer a detriment from making a genuine report. We respect your right to confidentiality around your report and will make every effort to limit the number of people to whom your identity (and other information from which your identity may be directly or indirectly deduced) and report are made known, although there are circumstances in which we may not be able to protect your identity (for example, your identity may have to be revealed if required by law or if authorisation is given for your identity to be disclosed). We ask that you keep the matter and any investigation confidential. The review and any investigation will be conducted in an independent, fair and unbiased manner with respect given to all parties through the process.

We understand that you may wish to make an anonymous report and this is possible unless you

are located in South Korea (where anonymous disclosures are not permitted). However we would encourage you not to do so in order that we can carry out a full and proper investigation and can ask you additional questions if necessary. This is made more difficult or impossible in some instances when disclosures are made anonymously.

How we will protect the person against whom a whistleblowing report is made

We will take all reasonable steps to ensure that the matter and identity of anyone against whom a report is made is kept confidential at all relevant times. We will not disclose any information unless it is legally required or necessary to do so.

How we will use your personal data

We take the protection of personal data very seriously, and recognise that your personal data as well as that of others may need to be processed as part of the investigation of your whistleblowing concerns. In fact, it may be that sensitive personal data such as racial or ethnic origin, religious or philosophical beliefs, trade union membership, sex life or sexual orientation information or health data may also be processed as part of these investigations. Whatever personal or sensitive personal data is received, we seek to minimise the amount of that information that is processed, the length of time that it is held, and who may have access to it. Please refer to our employee privacy notice (on [Guru](#) or on [Fuse](#)) for more information on how we use your personal data during this process.

Third parties

Third parties are encouraged to report genuine suspicions about any wrongdoing, or malpractice within Ocado or that impact Ocado and can be assured that any information received will be treated seriously and confidentially. You are invited to make your report to your Ocado contact in the first instance or the Compliance Team (compliance.team@ocado.com). Alternatively, you can make your report by using the Speak Up service outlined in the 'How to raise a concern' section of this Policy.

Note: in Bulgaria, third parties should report concerns to a Local Officer (see [Appendix 1](#) for details).

Any concerns or complaints that relate to your own organisation's internal operations and practices should be dealt with through your own organisation's normal reporting channels, policies, or procedures.

Other avenues of support

You also have access to a free Employee Assistance Programme, a completely confidential telephone service where you can discuss any issues such as financial, work, personal, health or family-related matters. Details of the Employee Assistance Program can be found on Fuse or Guru and in the Employee Handbook.

Non-Retaliation

We encourage openness and will support anyone who raises genuine concerns under this Policy, even if they turn out to be mistaken.

Please be assured that we are also committed to ensuring no one suffers any detrimental treatment (including victimisation, harassment, discrimination or adverse employment consequences) as a result of raising any genuine concerns relating to suspected misconduct. No form of threat or retaliation will be tolerated and this will be treated as a violation of our Code of Conduct. Given the serious nature of such a violation, anyone found to be in breach may face disciplinary/corrective action (or in the case of Sweden, employment measures), which could result in the termination of their employment or engagement.

You will not be protected if you maliciously raise a concern which you know to be false or where you commit an offence by making a disclosure. This will also amount to a violation of the Code of Conduct and will be treated accordingly.

If you experience any retaliation against you or against someone else for raising a concern in good faith, please report this in accordance with this Policy and it will be treated like any other Speak Up report⁹¹⁰.

Retention of records

In accordance with your data protection rights and our data protection obligations, personal data must only be kept by us for as long as it is necessary to investigate the matter which means that different retention periods may apply depending on the circumstances and/or location of the investigation. Any personal information (particularly sensitive personal information) that is not relevant to the allegations will not be processed and will be anonymised or deleted. In any case, we aim to delete or anonymise personal data within six months of completion of the investigation.

Otherwise, all reports and documents relating to such reports made through the procedures outlined herein shall be retained for at least six years from the date of the report, after which the information may be destroyed unless the information may be relevant to any pending or potential litigation, inquiry, or investigation, in which case the information may not be destroyed and must be retained for the duration of that litigation, inquiry, or investigation and thereafter as necessary.

The record retention periods within this Policy represent the general position. Where stricter standards are required, local laws shall be followed.

Monitoring, Review & Updates

The Board has overall responsibility for this Policy, ensuring that it is in line with the Code of Conduct.

The Compliance Team will also monitor the effectiveness and review the implementation of this Policy periodically, deal with any enquiries on its interpretation and report to the Risk Committee and the Board from time-to-time on such review and the topic more generally when necessary.

This Policy will be updated from time to time, so it is important to always refer to the most recent version located on Fuse or Guru by searching "Speak Up". Whilst it is a global Policy, reference will be made, where appropriate, to local laws in the countries in which we operate.

This Policy is widely disseminated and is available on the [Ocado Group website](#), [Guru](#) and [Fuse](#).

⁹ In Australia, eligible whistleblowers have statutory protections, including the victimisation provisions Part 9.4AAA of the Australian Corporations Act 2001 (Cth)

¹⁰ In France, whistleblowers benefit from statutory protections under French law 2022-401.

Date	Version	Author	Approved by	Next scheduled review
28.09.21	2	KW	Board	Sept 2022
12.09.23	2.1	KW	N/A	Review in progress
14.11.23	2.2	KW	N/A	Review in progress
11.06.24	3	KW	Board	06.2026
18.11.24	3.1	KW	Risk Committee	06.2026

Appendix 1

Navex Global freephone numbers	
UK	08000773029
Poland	800005025
Spain	900-876-823
Bulgaria	Telephone reports can only be made to one of the Local Officers: • Head of Ocado Technology Sofia: +359886080066 • Senior People Partner: +359896345122
France	0805985589
Sweden	020127299
Greece	800 000 0057
Canada	844-982-4670
USA	844-982-3426
Australia	1800955849
Japan	08001000046
South Korea	00744854

Appendix 2 - Raising a Whistleblowing concern in Australia

In Australia, you are able to make a complaint directly to the relevant government body (Australian Securities and Investments Commission the Australian Prudential Regulation Authority), Ocado Group's auditor, or your personal lawyer for the purposes of obtaining legal advice about the protections afforded to you under the *Corporations Act 2001* (Cth).

In special and limited circumstances, you may be able to make a report to either a parliamentarian or journalist by either making:

1. a "Public Interest Disclosure", which may be made:
 - a. when at least 90 days has passed since your first report of an eligible disclosure without you receiving feedback; and
 - b. you have reasonable grounds to believe that reporting your concerns to a journalist or parliamentarian would be in the public interest,
2. or an "Emergency Disclosure", which may be made if after your first report you have reasonable grounds to believe that the information reported concerns a substantial and imminent danger to health or safety or the natural environment.

In each case you must first notify the eligible recipient that you reported your initial disclosure to that you intend to make the further disclosure, and only then can you make a report to a state, territory or federal parliamentarian or a journalist. The report must also be limited to no greater than is necessary to inform the recipient (journalist or parliamentarian) of your concerns.

Appendix 3 - Raising a Whistleblowing concern with your country's competent authority (EU only)

In the EU, you are able to make a complaint directly to your country's relevant competent authority. You can elect to report via this route concurrently or alternatively to submitting your genuine concern in accordance with this Policy.

Please note that if you choose to report to your competent authority, Ocado Group does not retain control on how your personal data and the information you provide will be managed or whether further action will be taken.

Please see below more information on where and how to submit your report:

- **Bulgaria:** The Bulgarian Commission for the Protection of Personal Data (CPPD) allows for written reports (via email or post) and oral reports via an in-person meeting. For more information, please click [here](#).
- **France:** There are 23 listed competent authorities depending on the subject matter of your concern. The full list can be found [here](#). If it is difficult to determine the right competent authority, the report can be sent to the Défenseur des droits as your first point of contact, who will redirect it.
- **Greece:** The National Transparency Authority is designated as the competent authority for the receipt, management and monitoring of the reports submitted to it directly concerning whistleblowing concerns/ infringements. The Authority's external reporting platform can be accessed [here](#).
- **Poland:**
External reports are directed to the Commissioner for Human Rights or other public authorities, i.e. supreme and central government administration authorities, local government administration authorities, local government authorities, other state authorities and other entities performing public administration tasks by operation of law, competent to take follow-up action. Please note that the Commissioner for Human Rights can accept external reports and forward them to the relevant public body. For more information, please click [here](#). Please note that such external reports should not cover internal-only violations (i.e. violations specific to Ocado's Code of Conduct that do not constitute criminal activity, and/or misconduct/irregularity of general or public interest).
- **Spain:** If you are based in Spain, your concerns or complaints can be submitted to the Anti-Fraud Office of Catalonia in writing or verbally, and also through an in-person meeting. For more information, please click [here](#).
- **Sweden:** 30 national authorities have been nominated as competent authorities to handle reports. For the central reporting channel, please click [here](#). A full list of all authorities and their responsibilities can be accessed [here](#).

Depending on each competent authority's remit, anonymous reports or reports concerning historic breaches may not proceed. You are encouraged (but in no way obliged) to notify Ocado Group of your external report submission.

Conformité

RESPECTER DE BONNES PRATIQUES OPÉRATIONNELLES

Politique en matière d'alertes professionnelles « Speak Up »

Date	18.11.24
Version	3.1
Pays concernés	Monde entier

Notre engagement : agir avec intégrité

À propos de la présente politique

L'engagement d'Ocado Group est de mettre en pratique une culture ouverte et transparente, au sein de laquelle chacun peut travailler sereinement. Notre Code de conduite énonce clairement que notre objectif est de mener nos activités en appliquant les normes les plus exigeantes en matière d'honnêteté et d'intégrité, au quotidien. Nous prenons particulièrement au sérieux la protection de nos équipes, de nos fournisseurs et de nos partenaires. Cependant, comme toute organisation d'envergure, il peut nous arriver d'être confrontés à des comportements problématiques, ou de ne pas avoir connaissance de certaines infractions – qu'il s'agisse de comportements dangereux, frauduleux, illégaux ou contraires à l'éthique. Une culture d'ouverture et de responsabilisation de chacun au sein de l'entreprise est essentielle pour éviter de telles situations et pour y remédier lorsqu'elles se produisent.

La présente politique a été conçue pour vous encourager à signaler dès que possible les situations concrètes soulevant des soupçons d'actes répréhensibles. Tout signalement de bonne foi sera pris au sérieux, fera l'objet d'une enquête appropriée et, dans la mesure du possible, vous serez informé du résultat.

Si vous êtes membre du personnel du Groupe et si vous avez un grief relatif à votre lieu de travail ou une plainte personnelle relative à des domaines qui ne relèvent pas de la présente politique, il convient de les soulever dans le cadre de nos politiques et procédures People (RH), disponibles sur Fuse ou Guru, ou de contacter votre service RH.

Ceci me concerne-t-il ?

La présente politique s'applique à Ocado Group dans son ensemble, à l'inclusion de toutes les personnes travaillant au sein du Groupe, à quelque niveau que ce soit, y compris les cadres supérieurs, les directeurs, les salariés (qu'ils soient permanents, à durée déterminée ou temporaires), les dirigeants, les consultants, les prestataires (y compris les salariés des prestataires), les stagiaires, le personnel détaché, les bénévoles, les travailleurs occasionnels et les travailleurs intérimaires, où qu'ils se trouvent¹. La présente politique s'applique également aux personnes dont la relation professionnelle avec Ocado Group a déjà pris fin² ou n'a pas encore commencé (en relation avec des informations ou des circonstances émergeant au cours du processus de recrutement ou d'autres négociations de pré-embauche). Toute tierce partie travaillant pour le compte d'Ocado, ainsi que tout partenaire collaborant avec Ocado Group (fournisseurs, actionnaires, etc.), peut également faire usage de la présente politique. Tous les salariés et prestataires sont tenus de se conformer à la présente politique. Cela étant, la présente politique ne fait pas partie intégrante du contrat de travail des salariés ou du contrat de service des prestataires. Elle est en outre susceptible d'être modifiée à tout moment par Ocado.

¹ En Australie, cette politique s'applique également aux associés, conjoints, parents ou personnes à charge des personnes auxquelles s'applique la présente politique. En Pologne, la politique s'applique aussi aux prestataires travaillant sur la base d'un contrat de droit civil, aux entrepreneurs, aux partenaires, aux membres d'un organisme doté d'une personnalité juridique ou d'une entité organisationnelle sans personnalité juridique et aux stagiaires.

² Au Japon, cette politique s'applique également aux employés retraités qui sont partis en retraite au cours de l'année précédant l'alerte professionnelle.

Remarque : Des règles spécifiques s'appliquent dans certains pays. Veuillez vérifier les notes de bas de page pour plus de précisions.

Principaux termes utilisés

Code de conduite	Il s'agit du Code de conduite d'Ocado Group (sur Guru ou Fuse).
Ocado ou Ocado Group	Désigne Ocado Group Plc et toutes les filiales détenues à 100 % par la structure globale du groupe, sauf mention spécifique ou disposition légale contraire.

Qu'est-ce qu'une alerte professionnelle ?

Effectuer une alerte professionnelle consiste à transmettre des informations relatives à des soupçons d'actes répréhensibles ou d'actes compromettant la sécurité au travail. Lorsque vous effectuez un signalement dans le cadre de la présente politique, il est utile de vous demander si vous agissez dans l'intérêt général. La notion d'intérêt général implique ce qui relève du bien public, ou bien commun.

Différentes catégories de comportements sont susceptibles de faire l'objet d'une alerte professionnelle :

- A. Les infractions entraînant une sanction pénale (qu'une infraction ait été commise, qu'elle soit en train de l'être ou qu'elle soit susceptible de l'être).
- B. Le non-respect d'obligations légales ou réglementaires.
- C. Les dénis de justice.
- D. La mise en danger de la santé et/ou de la sécurité d'autrui.
- E. Les atteintes à l'environnement.
- F. Les malversations comptables ou les irrégularités déclaratives.
- G. L'inconduite/irrégularité d'intérêt général ou public
- H. La dissimulation délibérée d'informations relatives à l'un des éléments ci-dessus.

Liste non exhaustive d'exemples précis de préoccupations en la matière :

- Pots-de-vin et corruption
- Facilitation de l'évasion fiscale
- Fraude et vol
- Violation de notre Code de conduite
- La divulgation non autorisée d'informations confidentielles (à l'inclusion des données personnelles et des données des clients)
- Violation du droit de la concurrence
- Opérations d'initiés
- Violations des droits humains
- Blanchiment de capitaux
- Conflits d'intérêts
- Usage abusif des ressources de l'entreprise

Un lanceur d'alerte est une personne qui signale de manière désintéressée et de bonne foi l'un des comportements ci-dessus. Si vous avez en toute bonne foi des raisons de soupçonner des actes répréhensibles ou un risque pour l'une de nos activités (un motif d'alerte professionnelle), vous devez effectuer un signalement dans le cadre de la présente politique. Nous vous encourageons à fournir le plus d'informations possible.

Qu'est-ce qui ne constitue pas un motif d'alerte professionnelle ?

Les griefs personnels et les plaintes concernant par exemple la manière dont vous êtes traité au travail, ne sont pas couverts par la présente politique. Il convient de les soulever dans le cadre de nos politiques et procédures RH, disponibles sur Fuse ou Guru, ou de contacter votre service RH.

Si un tel problème est signalé par le biais de la procédure d'alerte professionnelle (« Speak Up »), les éléments seront transmis à l'équipe RH, afin qu'une enquête soit ouverte conformément à la politique RH applicable. Si vous ne savez pas comment signaler un tel problème, veuillez contacter votre interlocuteur RH.

En outre, les questions relatives à vos droits en matière de protection des données, comme le droit à l'oubli, les demandes d'accès aux données et les violations de données,³ ne sont pas couvertes par la présente politique. Si vous avez des questions concernant le traitement de vos données, vous pouvez consulter notre déclaration de confidentialité à destination des membres du personnel (sur Guru ou Fuse) et/ou contacter votre Data Champion ou un membre de l'équipe de protection des données.

Comment effectuer une alerte professionnelle ?

Il est important de signaler au plus vite tout soupçon d'acte répréhensible. En premier lieu, nous vous encourageons à engager une conversation ouverte et honnête avec votre responsable^{4 5 6} ou votre agent local si vous êtes en Bulgarie⁷. Si cela vous semble difficile, vous pouvez faire part de vos préoccupations à un autre responsable ou à votre interlocuteur RH ou votre organisation représentative si vous êtes basé en Suède. Vous avez la garantie que votre problème sera traité avec respect et confidentialité dans la mesure du possible. Dans certains cas, votre responsable ou votre Partenaire RH (ou Responsable local en Bulgarie) peut référer le problème à l'Équipe de conformité si cela est approprié.

Si aucune de ces options ne vous convient, le dispositif « Speak Up » est à votre disposition. Ce dispositif confidentiel est administré par un spécialiste indépendant : Navex Global. Le dispositif « Speak Up » vous permet d'effectuer un signalement par téléphone, sur Internet ou auprès d'un agent local (en Bulgarie), à toute heure du jour ou de la nuit, tout au long de l'année.



Par téléphone, en appelant le numéro correspondant figurant à la fin de la présente politique.



Sur Internet via le site web : ocado.ethicspoint.com



En scannant le QR code imprimé sur les affiches « Speak up ».

Veuillez noter que les prestataires, les travailleurs intérimaires, les postulants ou autres partenaires externes doivent signaler tout acte répréhensible présumé conformément à la rubrique intitulée « Partenaires externes » ci-dessous.

³En Suède et en Pologne, les violations de données sont considérées comme une irrégularité grave, ce qui constituerait une préoccupation de dénonciation et serait donc couvert par cette politique.

⁴ En France, vous avez également la possibilité d'effectuer un signalement auprès des représentants du personnel, d'un autre salarié, d'un membre du service des ressources humaines, d'un autre responsable ou de l'inspection du travail.

⁵ En Australie, il existe d'autres moyens d'effectuer un signalement. Merci de vous reporter à l'Annexe 2 pour plus de précisions.

⁶ Si vous êtes basé en Pologne, vous pouvez demander une réunion en personne pour exprimer vos préoccupations. Pour organiser une telle réunion, contactez un partenaire RH en Pologne.

⁷ En Bulgarie, les signalements verbaux ne peuvent être effectués qu'auprès d'un des agents locaux. Merci de vous reporter à l'Annexe 1 pour plus de précisions.

Vous pouvez également, sur demande, effectuer un signalement au cours d'une réunion en personne avec l'un des interlocuteurs mentionnés ci-dessus.

Si vous êtes basé dans l'Union européenne, vous pouvez soumettre votre signalement directement à l'autorité compétente de votre pays. Vous pouvez choisir d'effectuer votre signalement de cette façon uniquement ou en supplément de la méthode indiquée dans cette politique. Merci de vous reporter à l'Annexe 3 pour plus de précisions. Veuillez noter que si vous choisissez cette méthode, Ocado Group n'aura aucun contrôle sur la gestion de votre signalement ni sur l'enquête qui en découlera (le cas échéant). En effectuant votre signalement directement à l'aide d'une des options ci-dessus, vous pouvez permettre à Ocado Group de rectifier rapidement la situation ou le problème (le cas échéant), de vous tenir informé et de prendre les mesures nécessaires dans les meilleurs délais.

Comment traiterons-nous votre signalement ?

En premier lieu, tous les signalements seront envoyés à un minimum de deux enquêteurs compétents au sein d'Ocado, en fonction de la nature du problème évoqué. Les enquêteurs détermineront les étapes suivantes, y compris l'éventualité d'une enquête officielle. La réponse dépendra intégralement des informations fournies, et rien ne saurait indiquer *a priori* qu'un signalement déclenchera une enquête officielle. Les mesures spécifiques peuvent varier en fonction de la législation et des dispositions en vigueur localement.

Des mesures seront engagées pour garantir qu'une personne quelconque nommée dans votre signalement ne pourra en aucun cas faire partie de l'équipe des enquêteurs. Votre signalement sera exclusivement étudié par les personnes dont l'implication sera jugée nécessaire au bon déroulement de l'enquête. Si nécessaire, des experts externes pourront être engagés dans le cadre de l'enquête et ils travailleront dans la plus stricte confidentialité. Dans certains cas, ces experts externes peuvent être situés en dehors du pays où se trouve la personne ayant effectué le signalement. Un enquêteur s'efforcera de vous répondre dans un délai de sept jours civils quant aux étapes suivantes éventuelles. La durée de l'enquête variera en fonction des circonstances (de manière générale, de 1 à 3 mois), mais vous serez tenu informé de son avancement dans la mesure du possible. Les résultats de l'enquête vous seront communiqués, mais dans certaines circonstances spécifiques, il pourra parfois arriver que nous ne soyons pas en mesure de vous transmettre tout ou partie des informations, pour des raisons de confidentialité, de respect de la vie privée et/ou de droits légaux des personnes concernées.

En fonction du niveau de détail de votre signalement, il pourra nous être nécessaire de vous demander des informations supplémentaires et/ou de répondre à des questions supplémentaires. Des réponses devraient être apportées dans des délais raisonnables, un maximum de 7 jours en Bulgarie. Il est important que vous coopériez et répondiez à toutes les questions de manière honnête et exhaustive, pour le bon déroulement de l'enquête.

Un manager d'Ocado ou un Responsable local (Bulgarie) qui reçoit directement un signalement « Speak Up » préservera votre confidentialité. Le manager documentera tous les faits et les présentera au Partenaire RH concerné ou, si cela n'est pas approprié, à l'Équipe de conformité qui veillera à ce que le signalement fasse l'objet d'une enquête comme indiqué ci-dessus. En Bulgarie, le processus sera géré par les Responsables locaux.

Veuillez également noter que nous prendrons des mesures supplémentaires pour nous assurer que nous traiterons exclusivement les données personnelles appropriées, pertinentes et nécessaires pour enquêter sur les alertes professionnelles. Des informations supplémentaires sont disponibles dans la rubrique « Comment utiliserons-nous vos données personnelles ? », ci-dessous.

Nous pouvons à tout moment vous inviter à participer à une réunion confidentielle avec un responsable Ocado, un agent local (Bulgarie) ou avec nos enquêteurs indépendants (internes ou

externes), afin de rédiger un résumé écrit de votre signalement ou de solliciter des informations supplémentaires de votre part. Votre participation à une telle réunion n'est pas obligatoire, mais elle peut être souhaitable pour enquêter efficacement sur votre signalement.

Si nous estimons qu'une allégation mensongère a été effectuée par malveillance, nous pouvons être amenés à procéder à une enquête disciplinaire.

Comment protégerons-nous votre confidentialité ?

Il est normal de vous inquiéter du fait qu'en signalant des problèmes qui vous préoccupent au travail, vous risquiez de subir des représailles professionnelles ou de voir la sécurité de votre emploi menacée. Nous vous garantissons que vous ne subirez aucune forme de préjudice dans la mesure où votre signalement sera effectué de bonne foi. Nous respectons votre droit à la confidentialité de votre signalement et nous ferons tout notre possible pour limiter le nombre de personnes auxquelles votre identité (et toute autre information à partir de laquelle votre identité pourrait être déduite, directement ou indirectement) et votre signalement seront communiqués, bien qu'il existe des circonstances où nous ne pouvons pas protéger votre identité (par exemple si la loi l'exige ou si une autorisation est donnée pour que votre identité soit divulguée). Nous vous demandons également de préserver la confidentialité de votre signalement et de toute enquête. L'examen de votre signalement et toute enquête seront menés de manière indépendante, équitable et impartiale, en respectant toutes les parties, tout au long de la procédure.

Nous comprenons que vous puissiez souhaiter effectuer un signalement anonyme, ce qui est possible, sauf si vous vous trouvez en Corée du Sud (où les signalements anonymes ne sont pas autorisés). Nous vous encourageons cependant à ne pas effectuer de signalement anonyme, de sorte que nous puissions mener une enquête efficace et vous poser des questions supplémentaires, le cas échéant. L'enquête peut en effet s'avérer plus difficile, voire impossible, dans le cas de signalements anonymes.

Comment protégerons-nous la personne faisant l'objet d'un signalement ?

Nous prendrons toutes les mesures raisonnables pour veiller à ce que le problème soulevé et l'identité de la personne faisant l'objet d'un signalement restent confidentiels à tout moment. Nous ne divulguerons aucune information, à moins que cela soit une obligation légale ou que cela s'avère nécessaire.

Comment utiliserons-nous vos données personnelles ?

Nous prenons très au sérieux la protection des données personnelles, dans la mesure où il est possible que vos données personnelles ainsi que celles d'autres personnes doivent être traitées dans le cadre de l'enquête sur le signalement effectué. De fait, il est possible que des données personnelles sensibles telles que l'origine ethnique, les convictions religieuses ou philosophiques, l'appartenance syndicale, les informations sur la sexualité ou l'orientation sexuelle, ou les données relatives à la santé soient également traitées dans le cadre d'une telle enquête. Quelles que soient les données personnelles ou sensibles reçues, nous nous efforçons de minimiser la quantité de ces informations que nous traitons, la durée de leur conservation et les personnes susceptibles d'y avoir accès. Vous pouvez consulter notre déclaration de confidentialité à destination des membres du personnel (sur [Guru](#) ou sur [Fuse](#)) pour toute précision sur les modalités du traitement de vos données dans le cadre de cette procédure.

Partenaires externes

Nous encourageons nos partenaires externes à signaler de bonne foi tout acte répréhensible ou toute malversation au sein d'Ocado ou ayant un impact sur Ocado. Vous êtes invité à faire votre signalement à votre interlocuteur Ocado en premier lieu ou à l'Équipe de conformité (compliance.team@ocado.com). Vous pouvez également utiliser le dispositif « Speak Up » décrit dans la rubrique « Comment effectuer une alerte professionnelle ? » de la présente politique.

Remarque : en Bulgarie, les partenaires externes doivent effectuer les signalements auprès d'un agent local (voir Annexe 1 pour plus de précisions).

Tout signalement ou toute plainte concernant les opérations et pratiques internes de votre propre organisation doivent s'effectuer par les voies, politiques ou procédures pertinentes de votre organisation.

Autres moyens d'assistance

Vous avez également accès à un Programme d'Aide aux Employés gratuit, un service téléphonique entièrement confidentiel où vous pouvez discuter de tout problème tel que des questions financières, professionnelles, personnelles, de santé ou familiales. Les détails du Programme d'Aide aux Employés se trouvent sur Fuse ou Guru.

Protection contre les représailles professionnelles

Nous encourageons une logique d'ouverture et nous apporterons tout notre soutien à toute personne effectuant un signalement de bonne foi dans le cadre de la présente politique, même si un tel signalement s'avère erroné.

Nous nous engageons également à veiller à ce que personne ne subisse de traitement préjudiciable (victimisation, harcèlement, discrimination ou conséquences négatives sur l'emploi) du fait d'avoir effectué un signalement en toute bonne foi. Toute forme de menace ou de représailles sera considérée comme une violation de notre Code de conduite. Eu égard à la gravité d'une telle violation, toute personne concernée pourra faire l'objet d'une action disciplinaire susceptible (ou dans le cas de la Suède, des mesures ciblant son emploi) d'aboutir à la mise d'un terme à son contrat de travail ou de service.

Vous ne serez pas protégé si vous effectuez un signalement de mauvaise foi ou si vous commettez une infraction en effectuant un signalement. Un tel comportement constituerait lui aussi une violation de notre Code de conduite, qui serait traité en conséquence.

Si vous faites ou si toute autre personne fait l'objet de représailles suite à un signalement de bonne foi, veuillez le signaler conformément à la présente politique : ce signalement sera traité comme tout autre signalement dans le cadre du dispositif « Speak Up ».⁸⁹

Conservation des données

Conformément à vos droits en matière de protection des données et à nos obligations en la matière, nous devons uniquement conserver les données personnelles pendant la durée nécessaire à l'enquête, ce qui implique que différentes périodes de conservation peuvent s'appliquer en fonction des circonstances et/ou du lieu de l'enquête. Toutes les informations à caractère personnel (en particulier les informations sensibles) sans rapport avec les allégations ne seront pas traitées et seront anonymisées ou supprimées. Dans tous les cas, nous nous efforçons de supprimer ou d'anonymiser les données personnelles dans les six mois suivant la fin de l'enquête.

Par ailleurs, tous les rapports et documents relatifs aux signalements effectués conformément aux procédures décrites dans le présent document doivent être conservés pendant au moins six ans à compter de la date du signalement, après quoi les informations pourront être détruites, à moins qu'elle ne soient pertinentes dans le cadre d'un litige, d'une enquête ou d'une investigation en cours ou potentielle, auquel cas les informations ne pourront pas être détruites et devront être conservées pendant la durée dudit litige, de ladite enquête ou de ladite investigation et par la suite, le cas échéant.

Les durées de conservation des documents dans le cadre de la présente politique sont conformes aux pratiques courantes. Dans le cas où des normes plus strictes sont requises, il convient de se conformer à la législation en vigueur.

Suivi, révisions et mises à jour

Le Conseil d'administration assume l'entière responsabilité de la présente politique, en veillant à sa conformité au Code de conduite.

L'Équipe de conformité surveillera également l'efficacité et examinera périodiquement la mise en œuvre de cette Politique, traitera toute demande concernant son interprétation et fera rapport au Comité des risques et au Conseil d'administration de temps à autre sur cet examen et sur le sujet plus généralement lorsque cela sera nécessaire.

La présente politique sera régulièrement mise à jour. Il est donc important de toujours consulter la version la plus récente, disponible sur Fuse ou Guru en recherchant « Speak Up ». Bien que la présente politique soit applicable au niveau mondial, il pourra être fait référence, le cas échéant, aux législations en vigueur dans les pays dans lesquels nous opérons.

La présente politique sera largement diffusée. Elle est en outre disponible sur le [site Web Ocado Group](#), [Guru](#) et [Fuse](#).

⁸ En Australie, les lanceurs d'alerte bénéficient de protections statutaires, dont les dispositions relatives à la victimisation Partie 9.4AAA de la loi australienne sur les sociétés de 2001 (Cth).

⁹ En France, les lanceurs d'alerte bénéficient de protections statutaires, en vertu de la loi française 2022-401.

Date	Version	Auteur	Validé par	Prochaine révision prévue
28.09.21	2	KW	Conseil d'administration	Sept. 22
12.09.23	2.1	KW	N/A	Révision en cours
14.11.23	2.2	KW	N/A	Révision en cours
11.06.24	3	KW	Conseil d'administration	06.2026
18.11.24	3.1	KW	Comité des Risques	06.2026

Annexe 1

Navex Global, numéros gratuits	
Royaume-Uni	0800 077 3029
Pologne	800 005 025
Espagne	900-876-823
Bulgarie	Les signalements par téléphone ne peuvent être effectués qu'auprès de l'un des agents locaux. • Direction d'Ocado Technology à Sofia : +359886080066 • Associé senior : +359896345122
France	0805 985 589
Suède	020127299
Grèce	800 000 0057
Canada	844-982-4670
États-Unis	844-982-3426
Australie	1800 955 849
Japon	08001000046
Corée du Sud	00744854

Annexe 2 – Signalement en Australie

En Australie, il est possible d'effectuer un signalement directement auprès de l'organisme gouvernemental compétent (Australian Securities and Investments Commission, the Australian Prudential Regulation Authority), de la société d'audit d'Ocado Group ou de votre avocat personnel, afin d'obtenir un avis juridique sur les protections dont vous bénéficiez en vertu du *Corporations Act 2001* (Cth).

Dans des circonstances particulières et limitées, vous avez la possibilité d'effectuer un signalement auprès d'un élu ou d'un journaliste, selon l'une des deux modalités suivantes :

1. Un « Signalement d'intérêt général » (« *Public Interest Disclosure* »), qui peut être effectué :
 - a. Lorsqu'au moins 90 jours se sont écoulés depuis votre première alerte professionnelle admissible, sans que vous ayez reçu de retour d'information, et
 - b. Lorsque vous avez des motifs raisonnables de penser que la transmission de vos préoccupations à un journaliste ou à un élu serait d'intérêt général,
2. Ou bien un « Signalement d'urgence » (« *Emergency Disclosure* »), qui peut être effectué si, après votre premier signalement, vous avez des motifs raisonnables de penser que les informations en question concernent un danger réel et imminent pour la santé et/ou la sécurité des personnes ou pour l'environnement.

Dans chaque cas, vous devez dans un premier temps informer le destinataire initial du signalement, auprès duquel vous aurez effectué votre premier signalement, du fait que vous avez l'intention d'effectuer un nouveau signalement. Ce n'est qu'après avoir engagé cette action que vous pourrez effectuer un signalement auprès d'un élu (d'État, territorial ou fédéral), ou d'un journaliste.

Annexe 3 - Signalement auprès de l'autorité compétente de votre pays (Union européenne uniquement)

Dans l'Union européenne, vous pouvez déposer une plainte directement auprès de l'autorité compétente de votre pays. Vous pouvez choisir d'effectuer votre signalement de cette façon uniquement ou en supplément de la méthode indiquée dans cette politique.

Veuillez noter que si vous choisissez d'effectuer un signalement auprès d'une autorité compétente, Ocado Group ne contrôlera plus la façon dont sont gérées vos données personnelles et les informations que vous fournissez, et ne pourra pas décider si des mesures doivent être prises ou non.

Vous trouverez ci-dessous des informations détaillant où et comment effectuer votre signalement :

- **Bulgarie** : La commission bulgare pour la protection des données personnelles (Bulgarian Commission for the Protection of Personal Data, CPPD) autorise les signalements écrits (via e-mail ou courrier postal) et verbaux au cours d'une réunion en personne. Pour en savoir plus, cliquez [ici](#).
- **France** : Il existe 23 autorités compétentes en fonction de l'objet de votre signalement. La liste complète est disponible [ici](#). Si vous ne parvenez pas à déterminer l'autorité compétente concernée, vous pouvez soumettre votre signalement au Défenseur des droits, qui le fera parvenir à qui de droit.
- **Grèce** : L'autorité de la transparence nationale est désignée comme l'autorité compétente pour la réception, la gestion et le suivi des signalements qui lui sont soumis directement. La plateforme de signalement externe de l'autorité est accessible [ici](#).
- **Pologne** : *Les rapports externes sont adressés au Commissaire aux droits de l'homme ou à d'autres autorités publiques, c'est-à-dire aux autorités administratives centrales et suprêmes, aux autorités administratives locales, aux autorités locales, à d'autres autorités publiques et à d'autres entités accomplissant des tâches d'administration publique par la loi, compétentes pour prendre des mesures de suivi. Veuillez noter que le Commissaire aux droits de l'homme peut accepter des rapports externes et les transmettre à l'organisme public concerné. Pour plus d'informations, veuillez cliquer [ici](https://bip.brpo.gov.pl/en/en/content/how-refer-your-matter-commissioner-human-rights) : <https://bip.brpo.gov.pl/en/en/content/how-refer-your-matter-commissioner-human-rights>. Veuillez noter que ces rapports externes ne doivent pas concerner des violations internes uniquement (c'est-à-dire des violations spécifiques à notre Code de conduite qui ne constituent pas une activité criminelle, et/ou une inconduite/irrégularité d'intérêt général ou public).*
- **Espagne** : Si vous êtes basé en Espagne; vous pouvez soumettre votre signalement au bureau anti-fraude de Catalogne par voie écrite ou orale, ainsi qu'au cours d'une réunion en personne. Pour en savoir plus, cliquez [ici](#).
- **Suède** : 30 autorités nationales ont été désignées comme autorités compétentes pour le traitement des signalements. Cliquez [ici](#) pour accéder au canal de signalement central. Une liste de toutes les autorités et de leurs responsabilités est disponible [ici](#).

Selon la fonction de chaque autorité compétente, il est possible que des signalements anonymes ou des signalements concernant des infractions anciennes ne soient pas recevables. Nous vous

encourageons (mais ne vous obligeons pas) à informer Ocado Group de votre signalement extérieur.

Zgodność z przepisami

PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI WE WŁAŚCIWY SPOSÓB

Polityka informowania o nieprawidłowościach „Wypowiedz się”

Data	18.11.24
Wersja	3.1
Kraje, do których ma zastosowanie	Wszystkie

Dążymy do tego, aby nasze działania cechowała uczciwość

O niniejszej polityce

W Grupie Ocado jesteśmy zaangażowani w tworzenie otwartej i przejrzystej kultury pracy. Nasz Kodeks postępowania jasno stwierdza, że naszym celem jest prowadzenie działalności z zachowaniem najwyższych standardów uczciwości każdego dnia. Poważnie traktujemy ochronę naszych współpracowników, dostawców i interesariuszy. Jednak, jak każda duża organizacja, czasami możemy napotkać ryzyko wystąpienia problemów lub być nieświadomi nieprawidłowości, takich jak naruszenia finansowe czy niebezpieczne, nielegalne lub nieetyczne zachowania. Kultura otwartości i odpowiedzialności jest niezbędna, aby zapobiegać takim sytuacjom i na nie reagować, gdy się pojawią.

Ta polityka ma na celu zachęcenie do zgłaszania autentycznych przypadków podejrzenia nadużycia tak szybko, jak to możliwe. Wszelkie autentyczne zgłoszenia będą traktowane poważnie, odpowiednio rozpatrzone i w miarę możliwości otrzymasz informacje o wyniku.

Jeśli jesteś pracownikiem i masz skargę dotyczącą miejsca pracy lub skargę osobistą dotyczącą jakichkolwiek innych kwestii nieobjętych niniejszą polityką, należy je zgłaszać zgodnie z naszymi odpowiednimi politykami i procedurami dotyczącymi osób znajdującymi się w Fuse lub Guru, alternatywnie skontaktować się z zespołem kadr.

Czy dotyczy to mnie?

Niniejsza polityka dotyczy Grupy Ocado, w tym wszystkich osób pracujących na wszystkich poziomach w Ocado, w tym kierowników wyższego szczebla, dyrektorów, pracowników (stałych, na czas określony lub tymczasowych), funkcjonariuszy, konsultantów, kontrahentów (w tym pracowników kontrahentów), stażystów, oddelegowanych pracowników, wolontariuszy, pracowników dorywczych i pracowników agencyjnych, gdziekolwiek się znajdują¹. Dodatkowo, ta polityka dotyczy osób, których relacje zawodowe z Grupą Ocado już się zakończyły² lub dopiero mają się rozpocząć (w odniesieniu do informacji lub okoliczności, które pojawiły się w trakcie procesu rekrutacji lub innych negocjacji przed zatrudnieniem). Wszelkie strony trzecie działające w imieniu firmy Ocado, jak również wszelcy interesariusze współpracujący z Grupą Ocado, tacy jak dostawcy, udziałowcy itp., mogą również korzystać z tej polityki.

¹ W Australii ta polityka dotyczy również współpracowników i małżonków, krewnych lub osób pozostających na utrzymaniu innych uprawnionych osób. W Polsce polityka dotyczy również kontrahentów pracujących na podstawie umowy cywilnoprawnej, przedsiębiorców, partnerów, członków organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej oraz stażystów.

² W Japonii ta polityka również dotyczy emerytowanych pracowników, którzy przeszli na emeryturę w ciągu roku przed zgłoszeniem przypadku ujawnienia nieprawidłowości.

Wszyscy pracownicy i kontrahenci są zobowiązani do przestrzegania niniejszej polityki, ale ta polityka nie stanowi części umowy o pracę z pracownikiem ani umowy o pracę z kontrahentem i może zostać zmieniona przez Ocado w każdej chwili³.

Uwaga: W niektórych krajach obowiązują konkretne zasady - proszę sprawdzić przypisy odnośnie dodatkowych informacji.

Kluczowe definicje

Kodeks postępowania	oznacza Kodeks postępowania Ocado (w Guru lub Fuse).
Ocado lub Grupa Ocado	oznacza Ocado Group Plc i wszystkie podmioty w całości zależne należące do globalnej struktury Grupy, o ile wyraźnie nie określono inaczej lub prawo nie stanowi inaczej.

Czym jest zgłaszanie nieprawidłowości?

Zgłaszanie nieprawidłowości to ujawnianie informacji, które odnoszą się do podejrzeń o wykroczenia lub zagrożenia w pracy. Dokonując zgłoszenia zgodnie z tą polityką, warto zastanowić się, czy działasz w interesie publicznym. Coś jest ogólnie w interesie publicznym, jeśli odnosi się do dobrobytu lub dobrego samopoczucia ogółu społeczeństwa.

Zgłoszenia nieprawidłowości można podzielić na następujące kategorie:

- A. działalność przestępcza (przestępstwo zostało popełnione, jest popełniane lub może zostać popełnione)
- B. niedopełnienie obowiązku prawnego lub regulacyjnego
- C. pomyłka wymiaru sprawiedliwości
- D. narażenie zdrowia i bezpieczeństwa jednostki
- E. szkoda dla środowiska
- F. fałszywa księgowość lub nieprawidłowości w raportowaniu
- G. niewłaściwe postępowanie / nieprawidłowości o charakterze ogólnym lub publicznym interesie
- H. celowe ukrywanie informacji dotyczących któregośkolwiek z powyższych

Konkretne przykłady takich zgłoszeń mogą obejmować między innymi:

- Przekupstwo i korupcja
- Umożliwianie uchylania się od płacenia podatków
- Oszustwa i kradzieże
- Naruszenie naszego kodeksu postępowania
- Nieuprawnione ujawnianie informacji poufnych (w tym danych osobowych i danych klientów)
- Naruszenie prawa konkurencji
- Obrót akcjami z wykorzystaniem poufnych informacji
- Naruszenia praw człowieka

³ Rada Zakładowa we Francji będzie w razie konieczności konsultowana w sprawie takich zmian

- Pranie brudnych pieniędzy
- Konflikty interesów
- Niewłaściwe wykorzystanie zasobów firmy

Informator to osoba, która zgłasza autentyczne obawy związane z którymkolwiek z powyższych. Jeśli masz jakiegokolwiek autentyczne podejrzenia nadużycia lub zagrożenia naszych działań (zgłaszanie nieprawidłowości), należy je zgłosić zgodnie z niniejszą polityką. Zachęcamy do podania jak największej ilości informacji.

Czym nie jest zgłaszanie nieprawidłowości?

Osobiste zażalenia i skargi dotyczące takich okoliczności, jak sposób, w jaki jesteś traktowany w pracy, nie są objęte niniejszą polityką i zamiast tego powinny być zgłaszane zgodnie z naszymi odpowiednimi politykami i procedurami dotyczącymi osób znajdującymi się w Fuse lub Guru, alternatywnie skontaktuj się z zespołem ds. kadrowych.

W przypadku zgłoszenia takiej sprawy za pośrednictwem usługi Wypowiedz się, dane zostaną przekazane zespołowi ds. kadrowych w celu wszczęcia dochodzenia zgodnie z odpowiednią polityką kadrową. Jeśli nie masz pewności, jak zgłosić taką sprawę, skontaktuj się ze swoim partnerem ds. kadrowych.

Ponadto kwestie związane z Twoimi prawami do ochrony danych, takie jak prawo do bycia zapomnianym i żądania dostępu do podmiotu oraz naruszenia danych⁴, nie są objęte niniejszą polityką. Jeśli masz wątpliwości co do sposobu, w jaki Twoje dane są przetwarzane, należy zapoznać się z naszą informacją o prywatności pracownika (w [Guru](#) lub [Fuse](#)) i/lub porozmawiać ze swoim Data Championem lub członkiem zespołu ds. ochrony danych.

Jak powiadomić o problemie dotyczącym zgłaszania nieprawidłowości

Ważne jest, aby jak najszybciej zgłosić podejrzenie nadużycia. W pierwszej kolejności zachęcamy do otwartej i szczerzej rozmowy z przełożonym^{5 6 7} lub miejscowym przedstawicielem, jeśli mieszkasz w Bułgarii⁸. Jeśli robiąc to czujesz się niekomfortowo, możesz zgłosić swoje obawy innemu menedżerowi lub swojemu partnerowi ds. kadrowych. Możesz ufać, że Twój problem zostanie potraktowany z szacunkiem i poufnością, o ile jest to możliwe. W niektórych przypadkach Twój przełożony lub Twój Partner ds. Personalnych (lub Lokalny Przedstawiciel w Bułgarii) może skierować sprawę do Zespołu ds. Zgodności, jeśli będzie to stosowne.

⁴ W Szwecji i Polska naruszenia danych są uważane za poważną nieprawidłowość, która stanowi zagrożenie dla zgłaszania nieprawidłowości i dlatego są one objęte niniejszą polityką

⁵ We Francji możesz również zgłosić problem dotyczący zgłaszania nieprawidłowości do przedstawicieli personelu, innego pracownika, członka działu kadr, innego kierownika lub inspektoratu pracy.

⁶ W Australii istnieją dodatkowe sposoby zgłaszania problemów związanych z informowaniem o nieprawidłowościach. Szczegóły w Załączniku 2.

⁷ Jeśli mieszkasz w Polsce, możesz poprosić o osobiste spotkanie w celu wyrażenia swoich wątpliwości. Aby umówić się na takie spotkanie, porozmawiaj z People Partnerem w Polsce.

⁸ W Bułgarii ustne raporty można składać tylko do jednego z miejscowych przedstawicieli. Szczegóły w Załączniku 1.

Jeśli żadna z tych opcji nie jest dla Ciebie odpowiednia, mamy usługę Wypowiedz się, z której możesz skorzystać. Ta poufna usługa jest obsługiwana przez niezależną zewnętrzną firmę specjalistyczną, Navex Global. Usługa Wypowiedz się umożliwia zgłoszenie problemu telefonicznie lub na stronie internetowej o dowolnej porze dnia i nocy przez cały rok.



Telefonicznie, dzwoniąc pod odpowiedni numer podany na końcu niniejszej polityki.



Za pośrednictwem następującej strony internetowej ocado.ethicspoint.com



Skanując kod QR znajdujący się na plakatach Wypowiedz się.

Należy pamiętać, że wykonawcy i pracownicy agencyjni powinni zgłaszać wszelkie podejrzenia o wykroczenia zgodnie z sekcją zatytułowaną „Podmioty trzecie” poniżej.

Alternatywnie, na żądanie, można zgłosić swoje obawy poprzez osobiste spotkanie z którąkolwiek z wyżej wymienionych osób kontaktowych.

Jeśli mieszkasz w UE, możesz zgłosić swoje doniesienie bezpośrednio do właściwego organu kompetentnego w Twoim kraju. Możesz wybrać, czy chcesz zgłosić przez ten kanał jednocześnie lub alternatywnie do złożenia swojego zgłoszenia zgodnie z tą polityką. Szczegóły w Załączniku 3. Proszę zauważyć, że w przypadku wyboru tego kanału zgłoszeniowego, Grupa Ocado nie ma kontroli nad zarządzaniem i ewentualnym dochodzeniem (jeśli jest to stosowane) Twojego zgłoszenia. Dokonując zgłoszeń bezpośrednio za pomocą jednej z powyższych opcji, umożliwisz Grupie Ocado natychmiastowe naprawienie sytuacji lub rozwiązanie obaw (jeśli jest to stosowane), informowanie Cię na bieżąco i szybkie wykonanie wszelkich wymaganych działań.

Jak zajmiemy się Twoim zgłoszeniem

W pierwszej kolejności wszystkie raporty zostaną wysłane do co najmniej dwóch odpowiednich śledczych w Ocado, zgodnie z charakterem Twojego zgłoszenia. Śledczy określą kolejne kroki, w tym również ustalą, czy sprawa wymaga formalnego dochodzenia. Odpowiedź będzie zależeć wyłącznie od dostarczonych informacji bez domniemania, iż zgłoszenie doprowadzi do formalnego postępowania wyjaśniającego. W zależności od lokalnego prawa i ustaleń specyficzne środki mogą się różnić.

Zostaną podjęte środki w celu zapewnienia, że żadna osoba wymieniona w Twoim zgłoszeniu nie będzie częścią zespołu dochodzeniowego, a Twoje zgłoszenie będzie widoczne tylko dla osób uznanych za niezbędne do zakończenia dochodzenia. W razie potrzeby do pomocy w dochodzeniu mogą zostać zaangażowani eksperci zewnętrzni, którzy będą pracować z zachowaniem ścisłej poufności. W niektórych przypadkach ci zewnętrzni eksperci mogą mieć siedzibę poza krajem, w którym znajduje się zgłaszający. Osoba prowadząca dochodzenie postara się odpowiedzieć w terminie siedmiu dni kalendarzowych, jakie kolejne kroki należy podjąć. Długość dochodzenia będzie się różnić w zależności od okoliczności (zwykle od 1 do 3 miesięcy), ale w miarę możliwości poinformujemy Cię o postępach. Otrzymasz szczegółowe informacje na temat wyniku dochodzenia, ale wierzymy, że docenisz, że mogą zaistnieć okoliczności,

w których nie jest to możliwe lub w których musimy ograniczyć podane szczegóły ze względu na poufność, prywatność i prawa osób zainteresowanych.

W zależności od poziomu szczegółowości podanego w Twoim zgłoszeniu, może być konieczne poproszenie Cię o podanie dodatkowych informacji i udzielenie odpowiedzi na pytania uzupełniające. Odpowiedzi powinny być udzielane w odpowiednim czasie, a w Bułgarii w terminie 7 dni. Aby wesprzeć dochodzenie, ważne jest, aby współpracować i odpowiadać na wszystkie pytania uczciwie i w pełni.

Menedżer Ocado lub Lokalny Przedstawiciel (Bułgaria), który otrzyma zgłoszenie „Speak Up” bezpośrednio, zachowa Twoją poufność. Menedżer udokumentuje wszystkie fakty i przedstawi je odpowiedniemu Partnerowi ds. Personalnych lub, jeśli nie będzie to właściwe, Zespołowi ds. Zgodności, który zapewni, że zgłoszenie zostanie zbadane w sposób opisany powyżej. W Bułgarii proces ten będzie zarządzany przez Lokalnych Przedstawicieli.

Należy również pamiętać, że podejmiemy dodatkowe kroki, aby zapewnić, że będziemy przetwarzać tylko te dane osobowe, które są odpowiednie, istotne i niezbędne do rozpatrzenia skargi dotyczącej zgłaszania nieprawidłowości. W poniższej sekcji „Jak wykorzystamy Twoje dane osobowe” podaliśmy dodatkowe informacje.

Na każdym etapie możemy zaprosić Cię na poufne spotkanie z kierownikiem Ocado lub naszymi niezależnymi śledczymi (wewnętrznymi lub zewnętrznymi), aby sporządzić pisemne podsumowanie Twoich wątpliwości dotyczących zgłaszania nieprawidłowości lub poprosić Cię o dodatkowe informacje. Nie zobowiązujemy Cię do uczestniczenia lub odbycia z nami spotkania, ale może to pomóc w rozwinięciu oraz w pełnym rozpatrzeniu śledztwa w sprawie Twoich obaw dotyczących zgłaszania nieprawidłowości.

Jeśli uważamy, że fałszywe oskarżenie zostało złożone złośliwie, możemy przystąpić do dochodzenia dyscyplinarnego (a w przypadku Szwecji, do działań związanych z zatrudnieniem).

Jak będziemy chronić Twoją poufność

Naturalne, że możesz obawiać się, że zgłaszając problemy, które Cię dotyczą w pracy, doświadczysz prześladowania lub że stracisz pracę. Możemy Cię zapewnić, że nie ucierpisz za zgłoszenie w dobrej wierze. Szanujemy Twoje prawo do poufności w związku z Twoim zgłoszeniem i dokończymy wszelkich starań, aby ograniczyć liczbę osób, którym Twoja tożsamość i zgłoszenie zostaną ujawnione, chociaż istnieją okoliczności, w których możemy nie być w stanie chronić Twojej tożsamości (np. może zaistnieć konieczność ujawnienia tożsamości, jeśli jest to wymagane przez prawo lub jeśli zostanie udzielone upoważnienie do ujawnienia Twojej tożsamości). Prosimy o zachowanie poufności danej sprawy i ewentualnych dochodzeń. Przegląd i wszelkie dochodzenia będą prowadzone w sposób niezależny, uczciwy i bezstronny z szacunkiem okazywanym wszystkim stronom w ramach tego procesu.

Rozumiemy, że możesz chcieć dokonać anonimowego zgłoszenia i jest to możliwe, chyba że znajdujesz się we Francji (gdzie anonimowe ujawnienia nie są dozwolone). Zachęcamy jednak, aby tego nie robić, abyśmy mogli przeprowadzić pełne i rzetelne dochodzenie i w razie potrzeby zadać dodatkowe pytania. W niektórych przypadkach jest to utrudnione lub niemożliwe, gdy ujawnienia dokonywane są anonimowo.

W jaki sposób będziemy chronić osobę, przeciwko której składane jest zgłoszenie o nieprawidłowościach

Podejmiemy wszelkie uzasadnione kroki, aby zapewnić, że sprawa i tożsamość każdej osoby, przeciwko której składane jest zgłoszenie, będą przez cały czas traktowane jako poufne. Nie ujawnimy żadnych informacji, chyba że jest to prawnie wymagane lub konieczne.

Jak przetwarzamy Twoje dane osobowe

Bardzo poważnie traktujemy ochronę danych osobowych i zdajemy sobie sprawę, że Twoje dane osobowe, oraz dane osobowe innych, mogą wymagać przetwarzania w ramach dochodzenia w sprawie zgłaszania nieprawidłowości. W ramach tych dochodzeń mogą być również przetwarzane wrażliwe dane osobowe, takie jak pochodzenie rasowe lub etniczne, przekonania religijne lub filozoficzne, przynależność do związków zawodowych, informacje o życiu seksualnym lub orientacji seksualnej lub dane dotyczące stanu zdrowia. Niezależnie od otrzymywanych danych osobowych lub wrażliwych danych osobowych, staramy się zminimalizować ilość przetwarzanych informacji, czas ich przechowywania oraz osoby, które mogą mieć do nich dostęp. Więcej informacji na temat tego, w jaki sposób wykorzystujemy Twoje dane osobowe podczas tego procesu, można znaleźć w naszej polityce prywatności pracowników w [Guru](#) lub w [Fuse](#).

Podmioty trzecie

Zachęcamy podmioty trzecie do zgłaszania autentycznych podejrzeń dotyczących wszelkich wykroczeń lub nadużyć w Ocado lub mających wpływ na Ocado. Podmioty trzecie mogą mieć pewność, że wszelkie otrzymane informacje będą traktowane poważnie i poufnie. Zapraszamy do zgłaszania spraw w pierwszej kolejności osobie kontaktowej w Ocado lub Zespołowi ds. Zgodności (compliance.team@ocado.com). Możesz również dokonać zgłoszenia, korzystając z usługi Wypowiedz się opisanej w sekcji „Jak zgłosić nieprawidłowości” niniejszej polityki.

Uwaga: w Bułgarii podmioty trzecie powinny zgłaszać obawy miejscowemu przedstawicielowi (szczegóły znajdują się w Załączniku 1).

Wszelkie nieprawidłowości lub skargi, które odnoszą się do wewnętrznych operacji i praktyk Twojej organizacji, powinny być rozpatrywane za pośrednictwem normalnych kanałów zgłaszania, polityk lub procedur Twojej organizacji.

Inne ścieżki wsparcia

Masz również dostęp do bezpłatnego Programu Pomocy Pracownikom, całkowicie poufnej usługi telefonicznej, w której możesz omówić wszelkie kwestie, takie jak sprawy finansowe, zawodowe, osobiste, zdrowotne lub rodzinne. Szczegółowe informacje na temat Programu Pomocy Pracownikom można znaleźć na stronie Fuse lub Guru oraz w Podręczniku Pracownika.

Brak odwetu

Zachęcamy do otwartości i będziemy wspierać każdego, kto zgłosi szczerą obawę w ramach niniejszej Polityki, nawet jeśli okażą się one błędne.

Zapewniamy, że dokładamy wszelkich starań, aby nikt nie był traktowany w sposób krzywdzący (w tym prześladowanie, nękanie, dyskryminacja lub niekorzystne

konsekwencje dla zatrudnienia) w wyniku zgłoszenia wszelkich autentycznych podejrzeń niewłaściwego postępowania. Żadna forma groźby lub odwetu nie będzie tolerowana i będzie to traktowane jako naruszenie naszego Kodeksu postępowania. Biorąc pod uwagę poważny charakter takiego naruszenia, każdemu, kto dopuścił się naruszenia, może grozić postępowanie dyscyplinarne/poprawcze, (w przypadku Szwecji, działania związane z zatrudnieniem), które może skutkować rozwiązaniem stosunku zatrudnienia lub zaangażowania.

Nie będziesz podlegać ochronie, jeśli dokonasz złośliwych zgłoszeń, o których wiesz, że są fałszywe lub gdy popełnisz przestępstwo, ujawniając informacje. Będzie to również równoznaczne z naruszeniem Kodeksu postępowania i zostanie odpowiednio potraktowane.

Jeśli doświadczysz działań odwetowych przeciwko Tobie lub komuś innemu za zgłoszenie wątpliwości w dobrej wierze, zgłoś to zgodnie z niniejszą polityką i będzie traktowane jak każde inne zgłoszenie Wypowiedz się^{9,10}.

Przechowywanie dokumentacji

Zgodnie z Twoimi prawami do ochrony danych i naszymi obowiązkami w zakresie ochrony danych, dane osobowe mogą być przez nas przechowywane tylko tak długo, jak jest to konieczne do przeprowadzenia dochodzenia w sprawie, co oznacza, że w zależności od okoliczności i/lub miejsca dochodzenia mogą obowiązywać różne okresy przechowywania. Wszelkie dane osobowe (szczególnie wrażliwe dane osobowe), które nie są istotne dla zarzutów, nie będą przetwarzane i zostaną zanonimizowane lub usunięte. W każdym przypadku dążymy do usunięcia lub anonimizacji danych osobowych w ciągu sześciu miesięcy od zakończenia dochodzenia.

W przeciwnym razie wszystkie raporty i dokumenty związane z tego typu zgłoszeniami sporządzonymi zgodnie z procedurami opisanymi w niniejszym dokumencie będą przechowywane przez co najmniej sześć lat od daty zgłoszenia, po czym informacje mogą zostać zniszczone, chyba że informacje mogą mieć znaczenie dla jakiegokolwiek toczącego się lub potencjalnego postępowania sądowego, zapytania lub dochodzenia, w którym to przypadku informacje nie mogą zostać zniszczone i muszą być przechowywane na czas trwania sporu, zapytania lub dochodzenia, a następnie w razie potrzeby.

Okresy przechowywania dokumentacji w ramach tej polityki reprezentują ogólne stanowisko. Tam, gdzie wymagane są bardziej rygorystyczne normy, należy przestrzegać lokalnych praw.

Monitorowanie, przegląd i aktualizacje

⁹ W Australii kwalifikujący się informatorzy mają ustawową ochronę, w tym przepisy dotyczące wiktymizacji Część 9.4AAA ustawy Australian Corporations Act 2001 (Cth)

¹⁰ We Francji sygnaliści korzystają z ochrony prawnej na mocy francuskiej ustawy 2022-401.

Zarząd ponosi ogólną odpowiedzialność za tę politykę, zapewniając jej zgodność z Kodeksem postępowania.

Zespół ds. Zgodności będzie również monitorować skuteczność i okresowo przeglądać wdrażanie niniejszej Polityki, zajmować się wszelkimi zapytaniami dotyczącymi jej interpretacji oraz od czasu do czasu składać raporty Komitetowi ds. Ryzyka i Zarządowi na temat tego przeglądu oraz tematu w ujęciu ogólnym, gdy będzie to konieczne.

Niniejsza polityka będzie od czasu do czasu aktualizowana, dlatego ważne jest, aby zawsze odwoływać się do najnowszej wersji znajdującej się na Fuse lub Guru, wyszukując „Wypowiedz się”. Choć jest to polityka globalna, w stosownych przypadkach będziemy odwoływać się do lokalnych praw w krajach, w których prowadzimy działalność.

Ta polityka będzie szeroko rozpowszechniana i dostępna na [stronie internetowej Grupy Ocado, Guru](#) i [Fuse](#).

Data	Wersja	Autor	Zatwierdzone przez	Następny zaplanowany przegląd
28.09.21	2	KW	Zarząd	wrzesień 2022
12.09.23	2.1	KW	Nie dotyczy	Przegląd w toku
14.11.23	2.2	KW	Nie dotyczy	Przegląd w toku
11.06.24	3	KW	Zarząd	06.2026
18.11.24	3.1	KW	Komitet Ryzyka	06.26

Załącznik 1

Darmowe Numery Navex Global	
UK	08000773029
Poland	800005025
Spain	900-876-823
Bułgaria	Telefoniczne raporty można składać tylko do jednego z miejscowych przedstawicieli: • Szef Ocado Technology Sofia: +359886080066 • Senior People Partner: +359896345122
Francja	0805985589
Szwecja	020127299
Grecja	800 000 0057
Kanada	844-982-4670
USA	844-982-3426
Australia	1800955849
Japonia	08001000046
Korea Płd.	00744854

Załącznik 2 - Zgłaszanie nieprawidłowości w Australii

W Australii możesz złożyć skargę bezpośrednio do odpowiedniego organu rządowego (Australian Securities and Investments Commission, Australian Prudential Regulation Authority), audytora Grupy Ocado lub swojego osobistego prawnika w celu uzyskania porady prawnej na temat przyznanych Ci zabezpieczeń zgodnie z ustawą *Corporations Act 2001* (Cth).

W szczególnych i ograniczonych okolicznościach możesz mieć możliwość złożenia raportu parlamentarzystom lub dziennikarzom:

1. a "Ujawnienie Interesu Publicznego", które może być dokonane:
 - a. gdy minęło co najmniej 90 dni od pierwszego zgłoszenia kwalifikującego się ujawnienia, a Ty nie otrzymujesz informacji zwrotnej; i
 - b. masz uzasadnione powody, by sądzić, że zgłoszenie swoich obaw dziennikarzom lub parlamentarzystom leży w interesie publicznym,
2. lub „Ujawnienie Awaryjne”, które może zostać dokonane, jeśli po pierwszym zgłoszeniu masz uzasadnione podstawy, aby sądzić, że zgłoszona informacja dotyczy istotnego i bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa lub środowiska naturalnego.

W każdym przypadku musisz najpierw powiadomić uprawnionego odbiorcę, że zgłosiłeś swoje początkowe ujawnienie, że zamierzasz dokonać dalszego ujawnienia, a dopiero potem możesz złożyć raport do stanowego, terytorialnego lub federalnego parlamentarzysty lub dziennikarza. Raport musi być również ograniczony do wartości nie większej niż jest to konieczne do poinformowania odbiorcy (dziennikarza lub parlamentarzysty) o Twoich zastrzeżeniach.

Dodatek 3 - Zgłaszanie obaw dotyczących ujawniania nieprawidłowości odpowiedniemu organowi kompetentnemu w Twoim kraju (tylko dla UE)

W Unii Europejskiej masz możliwość zgłoszenia skargi bezpośrednio do odpowiedniego organu kompetentnego w Twoim kraju. Możesz wybrać, czy chcesz zgłosić przez ten kanał jednocześnie lub alternatywnie do złożenia swojego zgłoszenia zgodnie z tą polityką.

Proszę zauważyć, że jeśli zdecydujesz się zgłosić do właściwego organu, Grupa Ocado nie ma kontroli nad tym, w jaki sposób będą zarządzane Twoje dane osobowe i informacje, które przekażesz, ani czy zostaną podjęte dalsze działania.

Poniżej znajdziesz więcej informacji na temat miejsca i sposobu złożenia swojego zgłoszenia:

- **Bułgaria:** Bułgarska Komisja Ochrony Danych Osobowych (CPPD) umożliwia składanie pisemnych zgłoszeń (za pośrednictwem e-maila lub poczty) oraz ustnych zgłoszeń poprzez spotkanie osobiste. Aby uzyskać dodatkowe informacje kliknij [tutaj](#).
- **Francja:** W zależności od rodzaju nieprawidłowości, istnieją 23 organy kompetentne na liście. Pełną listę można znaleźć [tutaj](#). Jeśli nie można określić, który organ kompetentny byłby właściwy w danym przypadku, zgłoszenie można wysłać do Obrony Praw Obywatelskich jako pierwszy punkt kontaktu, który przekieruje je dalej.
- **Grecja:** Krajowy Urząd Transparentności został wyznaczony jako organ kompetentny do przyjmowania, zarządzania i monitorowania zgłoszeń dotyczących ujawniania nieprawidłowości/naruszeń przesyłanych bezpośrednio do niego. Platformę urzędu do zewnętrznych zgłoszeń można znaleźć [tutaj](#).
- **Polska:** Raporty zewnętrzne są kierowane do Komisarza Praw Człowieka lub innych organów publicznych, tj. organów administracji rządowej naczelnej i centralnej, organów administracji samorządowej, organów samorządu terytorialnego, innych organów państwowych i innych podmiotów wykonujących zadania administracji publicznej z mocy prawa, uprawnionych do podejmowania działań następczych. Należy pamiętać, że Komisarz Praw Człowieka może przyjmować raporty zewnętrzne i przekazywać je właściwemu organowi publicznemu. [Aby uzyskać więcej informacji, kliknij tutaj](#). Należy pamiętać, że takie raporty zewnętrzne nie powinny obejmować naruszeń wewnętrznych (tj. naruszeń specyficznych dla Kodeksu Postępowania Ocado, które nie stanowią działalności przestępczej i/lub wykroczenia/nieprawidłowości w interesie ogólnym lub publicznym).
- **Hiszpania:** Jeśli mieszkasz w Hiszpanii, nieprawidłowości lub skargi można złożyć na piśmie lub ustnie do Katalońskiego Biura Walki z Nadużyciami, a także poprzez osobiste spotkanie. Aby uzyskać dodatkowe informacje kliknij [tutaj](#).

- **Szwecja:** 30 organów krajowych zostało nominowanych jako kompetentne do obsługi zgłoszeń. Aby uzyskać dostęp do platformy zgłoszeniowej, kliknij [tutaj](#). Natomiast pełna lista organów i zakresu ich kompetencji znajduje się [tutaj](#).

W zależności od zakresu działania danego organu, anonimowe zgłoszenia lub zgłoszenia dotyczące historycznych naruszeń mogą nie być rozpatrywane. Zachęcamy (ale w żaden sposób Cię nie zobowiązujemy) do powiadomienia Grupy Ocado o dokonaniu zewnętrznego zgłoszenia o naruszeniu.

СЪОТВЕТСТВИЕ

ПРАВИМ БИЗНЕС ПО ПРАВИЛНИЯ НАЧИН

Политика за подаване на сигнали за нередности 'Speak Up'

Дата	18.11.24
Версия	3.1
Държави, за които е приложима	По целия свят

Ние се ангажираме да действаме почтено

Относно тази Политика

Тук, в Ocado Group, ние се ангажираме да създадем отворена и прозрачна култура, в която да работим. Нашият Кодекс за поведение изяснява, че се стремим всекидневно да извършваме своята бизнес дейност според най-високите стандарти за честност и почтеност. Ние приемаме сериозно защитата на нашите колеги, доставчици и акционери. Въпреки това, както всяка голяма организация, понякога може да сме изправени пред опасността обстоятелствата да се объркат, или не подозираме за нарушение, като например наличие на опасно, измамливо, незаконно или неетично поведение. Културата на откритост и подотчетност е от съществено значение за предотвратяване на възникване на подобни ситуации и за справяне с тях, когато възникнат.

Тази Политика е въведена, за да ви насърчи да докладвате за действителни случаи на предполагаемо нарушение, възможно най-скоро. Всички текущи проблеми ще бъдат взети на сериозно, разследвани по подходящ начин и когато е възможно, ще бъдете информирани за резултата.

Ако сте служител и имате предвид обида, свързана с работното място, или лична жалба, свързана с други въпроси, които не са обхванати от тази Политика, вместо това те трябва да бъдат повдигнати съгласно нашите съответни политики и процедури относно „Човешки ресурси“, намиращи се във Fuse или Guru, или като алтернатива може да се свържете с екипа „Човешки ресурси“ (People Team).

Това отнася ли се за мен?

Тази Политика се отнася за Ocado Group, включително всички лица, работещи на всички нива, в рамките на Ocado включително висши ръководители, директори, служители (постоянни, срочни или временни), длъжностни лица, консултанти, изпълнители (включително служители на изпълнители), стажанти, командирован персонал, доброволци, временни работници и работници от агенции, където и да се намират¹. Освен това, тази Политика се прилага за лица, чиито работни взаимоотношения с Ocado Group вече са приключили² или предстои да започнат (във връзка с информация или обстоятелства, възникнали по време на процеса на набиране на персонал или други преговори преди назначаване на работа). Всички трети страни, работещи от името на Ocado, както и всички заинтересовани страни, ангажирани с Ocado Group, като доставчици, акционери и т.н., също могат да се възползват от тази Политика. Всички служители и изпълнители са задължени да

¹В Австралия, тази Политика се прилага и за сътрудници и съпрузи, роднини или зависими лица от други отговарящи на условията лица. В Полша Политиката се прилага и за изпълнители, работещи въз основа на граждански договор, предприемачи, партньори, членове на орган на юридическо лице или организация без правосубектност и стажанти.

²В Япония тази Политика се прилага и за пенсионирани служители, които са се пенсионирали в рамките на една година преди подаването на сигнала.

спазват тази Политика, но тази Политика не е част от никой трудов договор на служителите или договор за услуги на изпълнители и може да бъде изменяна от Ocado по всяко време³.

Моля, обърнете внимание: В някои държави се прилагат специфични правила - моля проверете бележките под линия за допълнителни подробности.

Ключови термини

Кодекс за поведение	означава Кодексът за поведение на Ocado Group (в Guru или Fuse).
Ocado или Ocado Group	означава Ocado Group Plc и всички изцяло притежавани дъщерни дружества в рамките на глобалната структура на групата, освен когато е изрично посочено или законът предполага друго.

Какво означава подаване на сигнал за нередности?

Подаване на сигнал за нередности представлява разкриването на информация, която се отнася до предполагаемо нарушение или опасности на работното място. Когато подавате доклад съгласно тази Политика, полезно е да прецените дали действате в обществен интерес. По принцип, нещо е в обществен интерес, ако е свързано с благополучието или благосъстоянието на широката общественост.

Сигналите за нередности попадат в няколко категории:

- A. престъпна дейност (извършено е престъпление, извършва се или има вероятност да бъде извършено)
- B. неспазване на законово или регулаторно задължение
- C. съдебна грешка
- D. застрашаването на здравето и безопасността на дадено лице
- E. увреждане на околната среда
- F. недостоверно счетоводство или нередности в отчети
- G. умишлено нарушение/нередност от общ или обществен интерес
- H. умишлено укриване на информация, свързана с някое от изброените по-горе

Конкретни примери за подобни опасения могат да включват, но не се ограничават до:

- Подкупи и корупция
- Улесняване на укриването на данъци
- Измами и кражби
- Нарушение на нашия Кодекс за поведение
- Неоторизирано разкриване на поверителна информация, (което включва лични данни и данни за клиенти)
- Нарушаване на Конкурентното право
- Сделки с вътрешна информация
- Нарушения на човешките права
- Изпиране на пари
- Конфликти на интереси
- Неправилно използване на ресурсите на компанията

Лицето, което сигнализира за нередност, докладва текущ проблем във връзка с някоя от точките по-горе. Ако имате някакви текущи проблеми, свързани с предполагаемо

³Работническият съвет във Франция ще бъде консултиран относно всякакви такива изменения, ако е необходимо.

нарушение или опасност, засягащи някоя от нашите дейности (сигнал за нередност), трябва да го докладвате съгласно тази Политика. Насърчаваме ви да предоставите възможно най-много информация.

Какво не представлява подаване на сигнал за нередност?

Лични жалби и оплаквания относно въпроси, като начина, по който се отнасят с вас на работното място, не са обхванати от тази Политика и вместо това трябва да бъдат повдигнати съгласно съответните политики и процедури относно Човешките ресурси, намиращи се във Fuse или Guru или като алтернатива може да се свържете с Екипа „Човешки ресурси“.

В случай, че такъв въпрос е докладван чрез услугата Speak Up, подробностите ще бъдат прехвърлени до Екипа „Човешки ресурси“, за да започне разследване в съответствие със съответната Политика за човешките ресурси. Ако не сте сигурни как да съобщите за проблем като този, моля свържете се с вашия Партньор „Човешки ресурси“ (People Partner).

В допълнение, въпроси свързани с вашите права за защита на данните, като например правото „да бъдеш забравен“, искане на субект за достъп до лични данни и неотризиран достъп до данни⁴, не са обхванати от тази Политика. Ако имате притеснения относно начина, по който се обработват данните ви, трябва да направите справка с нашето уведомление за поверителност (в [Guru](#) или [Fuse](#)), и/или да говорите с вашия Организатор база данни (Data Champion) или член на Екипа „Защита на информацията“ (Data Protection Team).

Как да подадете сигнал за нередност

Важно е, възможно най-скоро да докладвате предполагаемо нарушение. На първо място, бихме ви насърчили да проведете открит и честен разговор с вашия мениджър^{5 6 7} или вашето Местен Директор ако се намирате в България⁸. Ако се чувствате неудобно да го направите, можете да докладвате опасението на друг мениджър или на вашия Партньор „Човешки ресурси“ или на вашата работническа организация ако се намирате в Швеция. Може да бъдете сигурни, че сигналът ще бъде третиран с уважение и поверителност доколкото е възможно. В някои случаи вашият мениджър или вашият Партньор „Човешки ресурси“ (или Местен отговорник в България) може да отнесе въпроса към Екипа по съответствието, където е уместно.

Ако нито една от тези възможности не е подходяща за вас, ние имаме услугата за подаване на сигнали Speak Up, която може да използвате. Тази поверителна услуга се обслужва от Navex Global, независим трети специалист. Услугата Speak Up дава възможност да докладвате за опасение по телефона, на уебсайта или до Местния Директор (в България), по всяко време на денонощието, през цялата година.



⁴В Швеция и Полша нарушаването на данни се счита за сериозно нарушение, което би било основателна причина за подаден сигнал и следователно ще бъде обхванато от тази политика.

⁵Във Франция, можете също така да подадете сигнал за нередност до представители на персонала, друг служител, член на отдел „Човешки ресурси“ (People department), алтернативен мениджър или инспекцията по труда.

⁶В Австралия, съществуват допълнителни начини, по които да подадете сигнал за нередност. Вижте Приложение 2 за подробности.

⁷Ако сте базирани в Полша, можете да поискате среща на място, за да изразите вашите притеснения. За да уредите такава среща, говорете с партньор по човешки ресурси в Полша.

⁸В България устни доклади могат да се правят до един от Местните Директори. Вижте Приложение 1 за подробности.

По телефона можете да се обадите на съответния номер, посочен в края на настоящата Политика.



Чрез следния уебсайт: ocado.ethicspoint.com



Като сканирате QR кода, който се намира на плакатите на услугата Speak Up.

Моля, обърнете внимание, че изпълнители, работници от агенции, кандидатстващи за работа или други трети страни трябва да докладват за всяко предполагаемо нарушение, в съответствие с раздела по-долу, озаглавен „Трети страни“.

Като алтернатива, при поискване, можете да съобщите за ваше опасение чрез физическа среща с някой от посочените по-горе контакти.

Ако се намирате в ЕС, можете да подадете сигнала си директно до съответния компетентен орган във вашата страна. Можете да изберете да подадете сигнал по този начин едновременно или алтернативно да подадете сигнала си в съответствие с тази Политика. Вижте Приложение 3 за подробности. Моля, имайте предвид, че в случай, че изберете този начин за докладване, Ocado Group няма контрол върху управлението и последващото разследване (ако е приложимо) на вашия доклад. Като съобщите за опасението си директно, като използвате една от опциите по-горе, можете да позволите на Ocado Group да коригира ситуацията или сигнала незабавно, (където е приложимо), да ви информира и да извърши незабавно всички необходими действия.

Как ще постъпим с вашия доклад

На първо място, всички доклади се изпращат до поне двама разследващи, в рамките на Ocado, според естеството на сигнала ви. Разследващите определят следващите стъпки, включително дали въпросът изисква официално разследване. Отговорът зависи изцяло от предоставената информация, без презумпцията, че един доклад ще предизвика официално разследване. В зависимост от местното законодателство и споразумения, конкретните мерки могат да бъдат различни.

Ще бъдат предприети мерки, които да гарантират, че нито едно лице посочено във вашия доклад, няма да бъде част от разследващия екип, както и че докладът ще бъде проверен само от лица, считащи се за необходими, за да бъде завършено разследването. Ако е необходимо, външни експерти могат да бъдат ангажирани в помощ на разследването, като те ще работят при пълна поверителност. В някои случаи, тези външни експерти може да се намират извън държавата, където се намира лицето, което докладва. Разследващото лице ще се стреми да ви отговори в рамките на седем календарни дни относно следващите стъпки, които трябва да бъдат предприети. Продължителността на всяко разследване е различна в зависимост от обстоятелствата (обикновено продължава от 1 до 3 месеца), но напредъкът ще ви бъде съобщаван, когато е възможно. Подробностите относно резултатът от разследването ще ви бъдат предоставени, но вярваме, че ще проявите разбиране ако има обстоятелства, при които не е възможно или когато трябва да ограничим предоставените подробности от съображения за поверителност, неприкосновеност и законовите права на засегнатите лица.

В зависимост от нивото на детайлност, предоставено във вашия доклад, може да се наложи да бъдете помолени да предоставите допълнителни подробности и да отговорите на последващи въпроси. Отговори трябва да се предоставят своевременно, а в България в рамките на 7 дни. Важно е да сътрудничите и да отговаряте на всички въпроси честно и изчерпателно, за да подкрепите разследването.

Мениджър на Ocado или Местен отговорник (България), който получи сигнал „Speak Up“

директно, ще запази вашата конфиденциалност. Мениджърът ще документира всички факти и ще ги представи на съответния Партньор „Човешки ресурси“ или, ако не е уместно, на Екипа по съответствието, който ще гарантира, че сигналът ще бъде разследван, както е посочено по-горе. В България процесът ще се управлява от Местни отговорници.

Моля, обърнете внимание също така, че ние ще предприемем допълнителни стъпки, за да гарантираме, че ще обработваме само лични данни, които са подходящи, уместни и необходими за разследване на жалбата за сигнал за нередност. Предоставили сме допълнителна информация в раздела по-долу „Как ще използваме личните ви данни“.

Можем на всеки един етап, да ви поканим да присъствате на поверителна среща с мениджър от Ocado, Местен Директор (България) или с наши независими разследващи (вътрешни или външни), за да вземем писмено резюме на вашия сигнал за нередност или да ви поискаме допълнителна информация. Не сте задължени да присъствате или да се срещнете с нас, но това може да е полезно за напредъка и пълното разследване на сигнала ви за нередност.

Ако смятаме, че е отправено злонамерено безпочвено твърдение, можем да пристъпим към дисциплинарно разследване (или в случая на Швеция, до мерки относно заетостта).

Как ще защитим вашата конфиденциалност

Естествено е да се притеснявате, че като докладвате за проблеми, които ви притесняват на работното място, може да почувствате, че може да станете жертва или безопасността на работното ви място е изложена на опасност. Можем да ви уверим, че няма да понесете щети, ако подадете текущ доклад. Ние уважаваме правото ви на поверителност относно вашия доклад и ще положим всички усилия да ограничим броя на лицата, на които са известни вашата самоличност (и друга информация, от която директно или индиректно се разкрива самоличността ви) и доклада, въпреки че има обстоятелства, при които е невъзможно да запазим самоличността ви (например, може да се наложи вашата самоличност да бъде разкрита, ако се изисква от закона или ако е дадено разрешение вашата самоличност да бъде разкрита). Молим ви, да запазите въпроса и разследването поверителни. Прегледът и всяко разследване ще бъдат проведени по независим, честен и безпристрастен начин с уважение към всички страни в процеса.

Разбираме, че може да пожелаете да подадете анонимен доклад и това е възможно, освен ако не се намирате във Южна Корея (където анонимните разкрития не са разрешени). Въпреки това, ние бихме ви насърчили да не го правите, за да можем да извършим пълно и правилно разследване и да ви зададем допълнителни въпроси ако е необходимо. Това е по-трудно или невъзможно в някои случаи, когато разобличаванията са направени анонимно.

Как ще защитим лицето, срещу което е подаден доклад за нередност

Ние ще предприемем всички разумни стъпки, за да гарантираме, че въпросът и самоличността на всяко лице, срещу което е подаден доклад, се пазят поверителни през цялото време. Няма да разкрием никаква информация, освен ако не се изисква от закона или е необходимо.

Как ще използваме личните ви данни

Ние приемаме много сериозно защитата на личните данни и съзнаваме, че може да се наложи вашите лични данни и тези на други лица да бъдат обработени като част от разследването на вашия сигнал за нередност. Всъщност, може да се окаже, че чувствителни лични данни, като например расов или етнически произход, религиозни и философски възгледи, членство в профсъюзи, информация за сексуалния живот или сексуалната ориентация, или здравни данни, също могат да бъдат обработвани като част от тези разследвания. Независимо какви лични или чувствителни лични данни са получени, ние се стремим да сведем до минимум количеството информация, която се обработва, времевата продължителност, през която се съхранява и кой може да има достъп до нея. Моля обърнете внимание на нашето уведомление за поверителност на служителите ([вGuru](#)или във [Fuse](#)) [за повече информация относно как използваме личните ви данни по време на този процес.](#)

Трети страни

Третите страни се насърчават да докладват за текущи подозрения относно нарушение, или злоупотреба със служебно положение в рамките на Ocado, или които оказват влияние на Ocado, като могат да бъдат уверени, че всяка получена информация ще бъде третирана сериозно и поверително. Приканваме ви да подадете сигнала си първо към вашето лице за контакт в Ocado или към Екипа по съответствието (compliance.team@ocado.com). Като алтернатива, може да подадете доклад чрез услугата Speak Up, описана в раздел „Как да подадете сигнал за нередност“ на тази Политика.

Бележка: в България, третите страни трябва да докладват на Местния Директор (вижте Приложение 1 за подробности).

Всички опасения или жалби, които се отнасят до вътрешната дейност и практики на вашата собствена организация, трябва да се разглеждат чрез обичайните канали, политики или процедури за подаване на доклад в собствената ви организация.

Други възможности за подкрепа

Вие също имате достъп до безплатна Програма за Помощ на Служителите, напълно конфиденциална телефонна услуга, където можете да обсъждате всякакви въпроси, като например финансови, работни, лични, здравословни или семейни въпроси. Подробности за Програмата за Помощ на Служителите могат да бъдат намерени на Fuse или Guru.

Без ответни действия

Насърчаваме откритостта и ще подкрепим всеки, който подаде сигнал за текущ проблем съгласно тази Политика, дори ако се окаже, че греши.

Моля, бъдете сигурни, че ние също се ангажираме да гарантираме, че никой няма да понесе щети (включително виктимизация, тормоз, дискриминация или неблагоприятни последици на работното място) в резултат на съобщаване за всеки един текущ проблем, свързан с предполагаемо неправомерно поведение. Никаква форма на заплаха или репресивна мярка няма да бъдат толерирани и те ще бъдат считани за нарушаване на нашия Кодекс за поведение. Като се има предвид сериозният характер на подобно нарушение, всеки, за когото бъде установено нарушение, може да бъде подложен на дисциплинарно/коригиращо

действие (или, в случая на Швеция, мерки относно заетостта), което може да доведе до прекратяване на трудовото правоотношение или ангажимент.

Няма да бъдете защитени, ако например злонамерено подадете сигнал за нередност, за който знаете, че е неверен, или когато извършвате нарушение като разкривате информация. Това също ще представлява нарушение на Кодекса за поведение и ще бъде третирано по съответния начин.

Ако усетите репресивна мярка срещу вас или някой друг, който добросъвестно е докладвал за опасение, моля докладвайте в съответствие с тази Политика и това ще бъде обработено като всеки един друг доклад в Speak Up⁹¹⁰.

Запазване на доклади

В съответствие с вашите права за защита на данните и нашите задължения за защита на данните, личните данни трябва да се съхраняват от нас толкова дълго, колкото е необходимо за разследване на въпроса, което означава, че могат да се прилагат различни периоди на съхранение в зависимост от обстоятелствата на разследването. Всяка лична информация (най-вече чувствителна лична информация), която няма връзка с твърденията, няма да бъде обработвана и ще бъде сведена до анонимна или изтрита. Във всеки случай, ние се стремим да изтрием или сведем до анонимни личните данни в рамките на шест месеца след приключване на разследването.

В противен случай, всички доклади и документи, свързани с подобни доклади, направени чрез описаните тук процедури, ще бъдат запазени най-малко за период от 6 години от датата на доклада, след което информацията може да бъде унищожена, освен ако тя не е от значение за висящ или потенциален съдебен спор, следствие или разследване, в който случай информацията не трябва да се унищожава, а трябва да се запази според продължителността на съдебния спор, следствие или разследване, и след това ако е необходимо.

Периодите на съхранение на доклади в рамките на тази Политика представляват общата позиция. Когато се изискват по-строги стандарти, трябва да се спазва местното законодателство.

Мониторинг, преглед и актуализации

Управителният съвет носи цялата отговорност за тази Политика, като гарантира, че е в съответствие с Кодекса за поведение.

Екипът по съответствието също така ще следи за ефективността и ще преглежда периодично прилагането на тази Политика, ще разглежда всякакви запитвания относно нейното тълкуване и ще докладва на Комитета по риска и на Борда от време на време относно този преглед и темата по-общо, когато е необходимо.

Тази Политика ще се осъвременява периодично, така че е важно винаги да правите справка с най-новата версия, намираща се във Fuse или Guru, като потърсите услугата "Speak Up".

⁹В Австралия, отговарящите на условия лица, които подават сигнал за нередност, имат законова защита, включително разпоредбите за виктимизация Част 9.4AAA от Австралийския корпоративен закон 2001 (Cth).

¹⁰ Във Франция, сигнализиращите за нередности се ползват със законова защита съгласно френския закон 2022-401.

Въпреки че настоящата Политика се отнася за целия свят, когато е уместно ще се прави справка с местното законодателство, в държавите, в които работим.

Настоящата Политика е широко разпространена и е достъпна на уебсайта на [Ocado Group](#), и платформите [Guru](#) и [Fuse](#).

Дата	Версия	Автор	Одобрен от	Насрочено следващо преразглеждане
28.09.21 г.	2	KW	Управителен съвет	септември 2022 г.
12.09.23 г.	2.1	KW	Н.П.	Прегледът е в ход
14.11.23 г.	2.2	KW	Н.П.	Прегледът е в ход
11.06.24	3	KW	Управителен съвет	06.2026
18.11.24	3.1	KW	Комитет по рисковете	06.2026

Приложение 1

Безплатни телефонни номера на Navex Global	
Обединеното кралство	08000773029
Полша	800005025
Испания	900-876-823
България	Доклади по телефона могат да се правят към един от Местните Директори: • Директор на Ocado Technology София: +359886080066 • Старши хора Партньор: +359896345122
Франция	0805985589
Швеция	020127299
Гърция	800 000 0057
Канада	844-982-4670
САЩ	844-982-3426
Австралия	1800955849
Япония	08001000046
Южна Корея	00744854

Приложение 2 - Подаване на сигнал за нередност в Австралия

В Австралия, може да подадете жалба директно до съответния държавен орган (Австралийската комисия по ценни книжа и инвестиции, Австралийският орган за пруденциално регулиране), одитор на Ocado Group, или до личния ви адвокат, за да получите правен съвет относно защитата, която ви се предоставя според Закона за корпорациите (*the Corporations Act 2001*) (Cth).

При специални и ограничени обстоятелства, може да имате възможност да подадете доклад или до парламентарист, или до журналист като направите:

1. „Разкритие от обществен интерес“, което може да се направи:
 - a. когато са изминали най-малко 90 дни от първия ви доклад, относно отговарящо на условията разкритие, без да получите обратна връзка; и
 - b. имате основателни причини да смятате, че съобщаването на вашите опасения на журналист или парламентарист е от обществен интерес,
2. или „Спешно разкритие“, което може да бъде направено ако след вашия първи доклад имате основателни причини да смятате, че докладваната информация се отнася до съществена и непосредствена опасност за здравето, безопасността или природната среда.

Във всеки случай, първо трябва да уведомите отговарящия на условията получател, на който вече сте докладвали първоначалното си разкритие, че възнамерявате да направите по-нататъшно разкриване и едва след това можете да докладвате до държавен служител, регионален или федерален парламентарист или журналист. Докладът също трябва да бъде ограничен до не повече от необходимото, за да информира получателя (журналист или парламентарист) за вашите опасения.

Приложение 3 - Подаване на сигнал за нередност пред компетентния орган на вашата страна (само за ЕС)

Ако се намирате в ЕС, можете да подадете жалбата си директно до съответния компетентен орган във вашата страна. Можете да изберете да подадете сигнал по този начин едновременно или алтернативно да подадете вашия текущ сигнал в съответствие с тази Политика.

Моля, имайте предвид, че ако решите да подадете сигнал до вашия компетентен орган, Ocado Group не запазва контрол върху това как ще бъдат управлявани вашите лични данни и предоставената от вас информация или дали ще бъдат предприети по-нататъшни действия.

Моля, вижте по-долу повече информация за това къде и как да подадете доклада си:

- **България:** Българската Комисия за защита на личните данни (КЗЛД) дава възможност за писмени доклади (по електронна поща или по пощата) и устни доклади чрез лична среща. За повече информация, моля кликнете [тук](#).
- **Франция:** Съществува списък с 23 компетентни власти в зависимост от темата на вашия проблем. Пълният списък може да бъде намерен [тук](#). Ако е трудно да се определи правилният компетентен орган, докладът може да бъде изпратен на *Defenseur des droits* като първа точка за контакт, който ще го пренасочи.
- **Гърция:** Националният орган по прозрачност е определен за компетентен орган за получаването, управлението и мониторинга на подадените до него сигнали, пряко свързани с подаването на сигнали за нередности/нарушения. Достъп до външната платформа за докладване на Властите може да осъществите [оттук](#).
- **Полша:** Външните доклади се насочват към Комисаря по правата на човека или други публични власти, т.е. към висшите и централните органи на държавната администрация, местните органи на държавната администрация, местните власти, други държавни органи и други организации, които изпълняват публични административни задачи по силата на закона, компетентни да предприемат действия за последващ контрол. Моля, имайте предвид, че Комисарят по правата на човека може да приема външни доклади и да ги препраща към съответния публичен орган. За повече информация, моля, кликнете <https://bip.brpo.gov.pl/en/en/content/how-refer-your-matter-commissioner-human-rights>. Моля, имайте предвид, че тези външни доклади не трябва да обхващат само вътрешни нарушения (т.е. нарушения, специфични за нашия Кодекс за поведение, които не представляват криминални дейности и/или неетично поведение/нарушения от общ или публичен интерес).
- **Испания:** Ако се намирате в Испания, вашия сигнал или жалба могат да бъдат подадени до Службата за борба с измамите на Каталуния писмено или устно, а също и чрез лична среща. За повече информация, моля кликнете [тук](#).
- **Швеция:** 30 национални органа са определени за компетентни органи, които да разглеждат доклади. За централния канал за докладване, моля, кликнете [тук](#). Пълен списък на всички органи и техните отговорности можете да намерите [тук](#).

В зависимост от правомощията на всеки компетентен орган анонимни сигнали или доклади

относно исторически нарушения може да не бъдат обработени. Насърчаваме ви, (но по никакъв начин не ви задължаваме) да уведомите Ocado Group за подадения от вас външен доклад.

Conformité

FAIRE AFFAIRE DE LA BONNE MANIÈRE

Politique de dénonciation « Speak Up »

Date	18.11.24
Version	3.1
Pays concernés	Mondial

Nous sommes engagés à agir avec intégrité

À propos de cette politique

Chez Ocado Group nous sommes engagés à créer une culture ouverte et transparente dans laquelle travailler. Notre Code de conduite indique clairement que notre but est de mener nos activités avec les normes les plus sévères d'honnêteté et d'intégrité chaque jour. Nous prenons la protection de nos collègues, fournisseurs et actionnaires au sérieux. Cependant, comme toute grande organisation, occasionnellement nous faisons face au risque que quelque chose tourne mal, ou que nous ne soyons pas au courant de méfait, tel qu'une conduite dangereuse, frauduleuse, illégale ou douteuse. Une culture d'ouverture et de responsabilité est essentielle afin de prévenir que de telles situations ne se produisent et de les adresser lorsqu'elles se produisent.

Cette politique est en place pour vous encourager à signaler de réels incidents de méfaits soupçonnés aussitôt que possible. Toute préoccupation réelle sera prise au sérieux, enquêtée lorsqu'approprié et lorsque possible on vous informera du résultat.

Si vous êtes un employé et que vous avez un grief concernant le milieu du travail ou une plainte personnelle concernant tout autre problème qui n'est pas couvert par cette politique il devrait être soulevé sous nos politiques et procédures du personnel pertinentes trouvées sur Fuse ou Guru ou alternativement contactez votre équipe du personnel/des ressources humaines.

Cette politique s'applique-t-elle à moi?

Cette politique s'applique à Ocado Group, y compris tous les individus travaillant à tous les niveaux au sein d'Ocado, y compris les cadres supérieurs, les responsables, les directeurs, les employés (que leur contrat soit permanent, à durée déterminée ou temporaire), les consultants, les prestataires (y compris les employés des prestataires), les travailleurs en formation, le personnel détaché, les travailleurs occasionnels et intérimaires, les bénévoles, les stagiaires, les agents, les sponsors, ou tout autre individu qui nous est associé, où qu'ils se trouvent¹. En outre, cette politique s'applique aux personnes dont la relation de travail avec Ocado Group a déjà pris fin² ou doit encore commencer (en ce qui concerne les informations ou les circonstances survenues au cours du processus de recrutement ou d'autres négociations préalables à l'emploi). Toute tierce partie travaillant pour le compte d'Ocado, ainsi que toute partie prenante s'engageant avec Ocado Group, comme les fournisseurs, les actionnaires, etc. Tous les employés et contracteurs doivent respecter cette politique, mais cette politique ne fait pas partie du contrat de travail d'un employé ou du contrat d'engagement d'un contracteur et elle peut être modifiée par Ocado en tout temps³.

¹ En Australie, cette politique s'applique aussi aux associés et conjoints, parents ou dépendants d'autres individus admissibles. En Pologne, la politique s'applique également aux contractants travaillant sur la base d'un contrat de droit civil, aux entrepreneurs, aux partenaires, aux membres d'un organe d'une personne morale ou d'une entité organisationnelle sans personnalité juridique et aux stagiaires.

² Au Japon, cette politique s'applique également aux employés retraités qui ont pris leur retraite dans l'année précédant la dénonciation.

³ Le comité d'entreprise en France sera consulté en ce qui concerne ces modifications lorsque nécessaire

Veuillez noter ce qui suit : Des règles spécifiques s'appliquent dans certains pays - veuillez consulter les notes de bas de page pour plus de détails.

Termes clés

Code de conduite	Désigne le Code de conduite d'Ocado Group (sur Guru ou Fuse).
Ocado ou Ocado Group	Désigne Ocado Group Plc et toute filiale en propriété exclusive au sein de la structure de groupe globale, sauf lorsque expressément déclaré ou que la loi implique autrement.

Qu'est-ce qu'est la dénonciation?

La dénonciation est la divulgation d'information concernant les méfaits ou les dangers soupçonnés au travail. Lorsqu'un rapport est fait en vertu de cette politique il est utile de considérer si vous agissez dans l'intérêt du public. Quelque chose est généralement dans l'intérêt du public s'il concerne le bien-être du grand public.

Les questions de dénonciation se divisent parmi les catégories suivantes :

- A. activité criminelle (une infraction a été commise, est en train d'être commise ou sera probablement commise)
- B. manque de respect d'une obligation légale ou réglementaire
- C. erreur judiciaire
- D. compromis de la santé et sécurité d'un individu
- E. dommage à l'environnement
- F. fausses écritures comptables ou irrégularités de signalement
- G. faute/irrégularité d'intérêt général ou public
- H. dissimulation volontaire d'informations concernant les catégories ci-dessus

Des exemples spécifiques peuvent inclure, mais sans s'y limiter :

- Pots-de-vin et corruption
- Facilitation de l'évasion fiscale
- Fraude et vol
- Violation de notre Code de conduite
- Divulgence non autorisée d'informations confidentielles (qui incluent les données personnelles et les données des clients)
- Infraction du droit de la concurrence
- Opérations d'initiés
- Violations des droits de l'homme
- Blanchiment d'argent
- Conflits d'intérêts
- Mauvaise utilisation des ressources de l'entreprise

Un dénonciateur est une personne qui soulève une préoccupation réelle concernant une des catégories ci-dessus. Si vous avez de réelles préoccupations en ce qui concerne les méfaits ou dangers soupçonnés affectant nos activités (une question de dénonciation) vous devez la signaler conformément à cette politique. Vous êtes encouragés à fournir le plus de détails possibles.

Qu'est-ce qui n'est pas une dénonciation?

Des griefs et plaintes personnelles concernant des choses telles que comment vous êtes traité au travail, ne sont pas couverts par cette politique et devraient plutôt être soulevés sous nos politiques et procédures du personnel pertinentes trouvées sur Fuse ou Guru ou alternativement contactez votre équipe du personnel/des ressources humaines.

Dans le cas où une telle situation est signalée au moyen du service Speak Up, les détails seront transmis à l'équipe du personnel pour déclencher une enquête conformément à la politique du personnel qui s'applique. Si vous n'êtes pas certain comment signaler une telle situation, veuillez contacter votre partenaire du personnel.

De plus, les questions de droit de la protection des données tels que le droit d'être oublié et les demandes d'accès à un sujet, et les violations de données⁴, ne sont pas couvertes par cette politique. Si vous avez des préoccupations à propos de la manipulation de vos données, vous devriez consulter notre avis de confidentialité des employés (sur Guru ou Fuse), et/ou parler à votre champion des données ou avec un membre de l'équipe de la protection des données.

Comment soulever une question de divulgation

Il est important de rapporter un méfait soupçonné le plus tôt possible. En premier nous vous encourageons à faire preuve d'ouverture et d'honnêteté lors de votre conversation avec votre gestionnaire^{5 6 7} ou votre Agent local si vous êtes basé en Bulgarie⁸. Si cela vous rend mal à l'aise vous pouvez soulever vos préoccupations auprès d'un autre gestionnaire ou auprès de votre partenaire de l'équipe du personnel ou votre organisation des employés si vous êtes en Suède. Vous pouvez avoir confiance que vos préoccupations seront traitées avec respect et confidentialité dans la mesure du possible. Dans certains cas, votre responsable ou votre Partenaire RH (ou Responsable local en Bulgarie) peut référer le problème à l'Équipe de conformité si cela est approprié.

Si aucune de ces options n'est appropriée pour vous, nous offrons le service Speak Up que nous vous invitons à utiliser. C'est un service confidentiel opéré par un spécialiste tiers indépendant, Navex Global. Speak Up vous permet de rapporter une préoccupation par téléphone, sur leur site Web ou à l'Agent local (en Bulgarie), n'importe quand, jour et nuit, tout au long de l'année.



Par téléphone en appelant le numéro de téléphone indiqué à la fin de cette politique.



Au moyen du site Web suivant : ocado.ethicspoint.com



En scannant le code QR sur les affiches Speak Up.

Veuillez noter que les contractants, les travailleurs intérimaires, les candidats à un emploi ou d'autres tiers doivent signaler tout soupçon d'acte répréhensible conformément à la section intitulée "Tiers" ci-dessous.

⁴En Suède et en Pologne, les violations de données sont considérées comme une irrégularité grave, ce qui constituerait une préoccupation pour un lanceur d'alerte et serait donc couvert par cette politique.

⁵ En France vous pouvez aussi soulever une question de divulgation auprès d'un représentant du personnel, d'un autre employé, d'un membre du département du personnel, d'un autre gestionnaire ou de l'inspection du travail

⁶ En Australie il existe d'autres façons de soulever une question de divulgation. Voir l'appendice 2 pour les détails

⁷ Si vous êtes basé au Canada, vous pouvez demander une rencontre en personne pour soulever vos préoccupations. Pour organiser une telle rencontre, contactez un partenaire RH en Pologne.

⁸ En Bulgarie, les rapports oraux ne peuvent être adressés qu'à l'un des Agents locaux. Voir l'appendice 1 pour les détails

Vous pouvez également, sur demande, faire part de votre préoccupation lors d'une rencontre physique avec l'une des personnes de contact mentionnées ci-dessus.

Si vous êtes basé dans l'UE, vous pouvez soumettre votre rapport directement à l'autorité compétente de votre pays. Vous pouvez choisir de faire un rapport par cette voie en même temps que vous soumettez votre préoccupation conformément à la présente politique, ou alternativement. Voir l'appendice 3 pour les détails. Veuillez noter que si vous choisissez cette voie de signalement, Ocado Group n'a aucun contrôle sur la gestion et l'enquête ultérieure (le cas échéant) de votre signalement. En signalant votre problème directement en utilisant l'une des options ci-dessus, vous pouvez permettre à Ocado Group de rectifier la situation ou le problème immédiatement (le cas échéant), de vous tenir informé et de mener à bien toutes les actions nécessaires rapidement.

Comment nous traiterons votre rapport

En premier, tous les rapports seront envoyés à au moins deux enquêteurs pertinents au sein d'Ocado tels que déterminés par la nature de votre préoccupation. Ces enquêteurs détermineront les prochaines étapes, y compris si la question nécessite une enquête formelle. La réponse dépend entièrement de l'information fournie, et il n'y a pas de supposition qu'un rapport déclenchera une enquête formelle. Selon vos lois et arrangements locaux les mesures précises peuvent varier.

Des mesures seront prises afin d'assurer qu'aucune personne nommée dans votre rapport ne fasse partie de l'équipe d'enquête et votre rapport sera seulement vu par les personnes nécessaires pour compléter l'enquête. Si nécessaire, des experts externes peuvent être embauchés pour aider à l'enquête et ils travailleront de manière strictement confidentielle. Dans certaines circonstances, ces experts externes peuvent être basés en dehors du pays où le journaliste est basé. Un enquêteur essaiera de vous répondre dans sept jours calendaires en ce qui concerne les prochaines étapes. La longueur d'une enquête dépendra largement des circonstances (généralement de 1 à 3 mois) mais le progrès vous sera communiqué lorsque possible. On vous fournira des détails sur le résultat de l'enquête, cependant nous espérons que vous comprendrez qu'il peut y avoir des circonstances où cela ne sera pas possible ou où nous devons limiter les détails que nous fournissons pour des raisons de confidentialité et des droits légaux des parties impliquées.

Selon le niveau de détails fournis dans votre rapport, il pourrait être nécessaire de vous demander de fournir plus de détails et de répondre à des questions de suivi. Les réponses doivent être fournies en temps utile et en Bulgarie dans un délai de 7 jours. Il est important que vous coopérez et répondez à toutes les questions de façon honnête et complète afin d'appuyer l'enquête.

Un manager d'Ocado ou un Responsable local (Bulgarie) qui reçoit directement un signalement « Speak Up » préservera votre confidentialité. Le manager documentera tous les faits et les présentera au Partenaire RH concerné ou, si cela n'est pas approprié, à l'Équipe de conformité qui veillera à ce que le signalement fasse l'objet d'une enquête comme indiqué ci-dessus. En Bulgarie, le processus sera géré par les Responsables locaux.

Veuillez aussi noter que nous prendrons des mesures supplémentaires afin d'assurer que nous traiterons seulement les données personnelles adéquates, pertinentes et nécessaires pour enquêter la plainte de dénonciation. Nous avons fourni des informations supplémentaires dans la section « Comment nous utiliserons vos données personnelles » ci-dessous.

Il se peut que nous vous invitions à assister à une réunion confidentielle avec un gestionnaire d'Ocado, un Agent local ou nos enquêteur indépendants (internes ou externes) pour rédiger un résumé écrit de votre question de dénonciation ou que nous vous demandons de fournir plus de

renseignements. Vous n'êtes pas obligé d'assister ou d'avoir une réunion avec nous, mais cela pourrait être utile pour progresser et pleinement enquêter vos questions de dénonciation.

Si nous croyons qu'une fausse allégation a été faite malicieusement, il se peut que nous procédions à une enquête disciplinaire (ou dans le cas de la Suède, des mesures d'emploi).

Comment nous protégerons votre confidentialité

C'est normal d'être inquiet que signaler un problème qui vous préoccupe au travail pourrait faire en sorte que vous soyez victimisé ou que la sécurité de votre emploi soit menacée. Nous pouvons vous assurer que vous ne subirez pas d'effets négatifs comme résultat d'un rapport réel. Nous respectons votre droit de confidentialité concernant votre rapport et nous ferons tous les efforts possibles de limiter le nombre de personnes à qui votre identité (et autres informations à partir desquelles votre identité peut être directement ou indirectement déduite) et votre rapport sont dévoilés, quoique il y a des circonstances dans lesquelles il se peut que nous ne puissions pas protéger votre identité (p. ex. votre identité pourrait devoir être dévoilée si la loi l'exige ou si l'autorisation est donnée pour que votre identité soit dévoilée). Nous demandons que vous mainteniez l'affaire et toute enquête confidentielle. L'évaluation et toute enquête seront effectuées de manière indépendante, juste et sans préjugés en respectant toutes les parties tout au long du processus.

Nous comprenons que vous souhaiteriez peut-être faire un rapport anonyme et cela est possible sauf si vous êtes en Corée du Sud (où les dénonciations anonymes ne sont pas permises). Cependant nous vous encourageons à ne pas le faire afin que nous puissions effectuer une enquête complète et adéquate et que nous puissions vous poser d'autres questions si nécessaire. Cela est rendu plus difficile ou impossible dans certains cas lorsque les dénonciations sont faites de façon anonyme.

Comment nous protégerons la personne contre laquelle un rapport de dénonciation est fait

Nous prendrons toutes les mesures raisonnables afin d'assurer que l'affaire et l'identité de tous ceux contre qui un rapport est fait sont maintenus confidentiels à tout moment. Nous ne divulguons aucune information sauf si cela est légalement requis ou nécessaire.

Comment nous utiliserons vos données personnelles

Nous prenons la protection des données personnelles au sérieux, et nous reconnaissons que vos données personnelles, ainsi que celles des autres, peuvent avoir à être traitées dans le cadre de l'enquête de votre question de dénonciation. En fait, il se peut que des données personnelles sensibles telles que les informations sur l'origine raciale ou ethnique, les croyances religieuses ou philosophiques, l'appartenance syndicale, la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle, ou la santé peuvent aussi être traitées dans le cadre de ces enquêtes. Peu importe les données personnelles ou sensibles reçues, nous œuvrons à minimiser le montant d'informations traitées, la durée pendant laquelle elles sont gardées et qui peut y avoir accès. Veuillez consulter notre avis de confidentialité des employés (sur [Guru](#) ou [Fuse](#)) pour de plus amples renseignements sur comment nous utilisons vos données personnelles pendant ce processus.

Tiers

Les tiers sont encouragés à rapporter des soupçons réels à propos de méfaits, ou de faute professionnelle au sein d'Ocado ou qui affecte Ocado et peuvent être assurés que toute information reçue sera traitée sérieusement et de façon confidentielle. Vous êtes invité à faire votre signalement à votre interlocuteur Ocado en premier lieu ou à l'Équipe de conformité (compliance.team@ocado.com). Alternativement, vous pouvez faire votre propre rapport au moyen du service Speak Up défini dans la section « Comment soulever une préoccupation » de cette politique.

Remarque : en Bulgarie, les parties tierces doivent faire part de leurs préoccupations avec un Agent local (voir Appendice 1 pour de plus amples détails).

Toute préoccupation ou plainte concernant les opérations et pratiques internes de votre propre organisation devraient être traitées au moyen des chaînes, des politiques ou des procédures de rapports normaux de votre propre organisation.

Autres avenues de soutien

Vous avez également accès à un Programme d'Aide aux Employés gratuit, un service téléphonique entièrement confidentiel où vous pouvez discuter de tout problème tel que des questions financières, professionnelles, personnelles, de santé ou familiales. Les détails du Programme d'Aide aux Employés se trouvent sur Fuse ou Guru.

Non-représailles

Nous encourageons la franchise et nous appuierons tous ceux qui soulèvent des préoccupations légitimes en vertu de cette politique, même si c'est une erreur.

Soyez assuré que nous sommes aussi engagés à assurer que personne ne souffre de traitement négatif (y compris la victimisation, le harcèlement, la discrimination ou des conséquences d'emploi négatives) pour avoir soulevé des préoccupations réelles liées à une suspicion de mauvaise conduite. Aucune menace ou représailles ne seront tolérées et cela sera traité comme une violation de notre Code de conduite. Compte tenu de la gravité d'une telle violation, tous ceux déclarés coupables d'une infraction pourraient faire face à une action disciplinaire/corrective (ou en Suède, des mesures d'emploi) qui pourrait avoir comme résultat leur congédiement.

Vous ne serez pas protégé si vous soulevez malicieusement une préoccupation que vous savez être erronée ou lorsque vous commettez une infraction en faisant une dénonciation. Cela représentera aussi une violation du Code de conduite et sera traité comme tel.

S'il y a des mesures de représailles prises contre vous ou contre quelqu'un d'autre pour avoir soulevé une préoccupation de bonne foi, veuillez rapporter cela conformément à cette politique et cela sera traité comme tout autre rapport Speak Up⁹¹⁰.

Conservation des dossiers

Conformément à vos droits et nos obligations en matière de protection des données, les données personnelles doivent seulement être conservées par nous aussi longtemps que nécessaire pour enquêter l'affaire, ce qui signifie que de différentes périodes de conservation peuvent s'appliquer selon les circonstances et/ou le lieu de l'enquête. Tout renseignement personnel (particulièrement les renseignements personnels sensibles) qui ne sont pas pertinents à l'allégation ne seront pas traités et seront anonymisés ou supprimés. En tout cas, nous œuvrons à supprimer ou anonymiser toute donnée personnelle dans les six mois après la fin de l'enquête.

Par ailleurs, tous les rapports et documents liés à ces rapports faits selon les procédures décrites dans cette politique seront retenus pendant au moins six ans après de la date du rapport, après quoi l'information peut être détruite sauf si l'information pourrait être pertinente à un litige ou une enquête en attente ou potentielle, auquel cas l'information ne peut pas être détruite et doit être conservée jusqu'à la fin du litige ou de l'enquête et par la suite si nécessaire.

⁹ En Australie, les dénonciateurs éligibles ont des protections législatives, y compris la provision sur la victimisation partie 9.4AAA de la Australian Corporations Act 2001 (Cth)

¹⁰ En France, les lanceurs d'alerte bénéficient de protections statutaires, en vertu de la loi française 2022-401.

Les périodes de rétention des dossiers dans cette politique représentent la position générale. Lorsque des normes plus sévères sont exigées, les lois locales doivent être suivies.

Surveillance, révision et mises à jour

Le conseil assume la responsabilité générale de cette politique, assurant qu'elle soit conforme au Code de conduite.

L'Équipe de conformité surveillera également l'efficacité et examinera périodiquement la mise en œuvre de cette Politique, traitera toute demande concernant son interprétation et fera rapport au Comité des risques et au Conseil d'administration de temps à autre sur cet examen et sur le sujet plus généralement lorsque cela sera nécessaire.

Cette politique sera mise à jour de temps à autre, il est donc important de toujours vous référer à la version la plus récente trouvée sur Fuse ou Guru en recherchant « Speak Up ». Bien que ce soit une politique mondiale, on fera référence, lorsqu'approprié, aux lois locales dans les pays dans lesquels nous opérons.

Cette politique sera largement diffusée et est disponible sur le [site Web d'Ocado Group](#), [Guru](#) et [Fuse](#).

Date	Version	Auteur	Approuvé par	Prochaine révision planifiée
28.09.21	2	KW	Conseil	Sept. 2022
12.09.23	2.1	KW	S.	Révision en cours
14.11.23	2.2	KW	S.	Révision en cours
11.06.24	3	KW	Conseil	06.2026
18.11.24	3.1	KW	Comité des Risques	06.2026

Appendice 1

Numéros de téléphones sans frais Navex Global	
R.-U.	08000773029
Pologne	800005025
Espagne	900-876-823
Bulgarie	Les rapports par téléphone ne peuvent être communiqués qu'avec un des Agents locaux : • Responsable d'Ocado Technology Sofia : +359886080066 • Associé senior : +359896345122
France	0805985589
Suède	020127299
Grèce	800 000 0057
Canada	844-982-4670
États-Unis	844-982-3426
Australie	1800955849
Japon	08001000046
Corée du Sud	00744854

Appendice 2 - Soulever une préoccupation de dénonciation en Australie

En Australie, vous pouvez faire une plainte directement à l'autorité gouvernementale pertinente (Australian Securities and Investments Commission, Australian Prudential Regulation Authority), au vérificateur d'Ocado Group ou à votre avocat personnel afin d'obtenir un conseil juridique à propos des protections qui vous sont offertes en vertu de la *Corporations Act 2001* (Cth).

Dans de spéciales circonstances limitées, il se peut que vous puissiez faire un rapport à un parlementaire ou un journaliste au moyen :

1. d'une « Révélation d'intérêt public », qui peut être faite :
 - a. lorsqu'au moins 90 jours sont écoulés depuis votre premier rapport d'une divulgation éligible sans commentaire; et
 - b. vous avez un motif raisonnable de croire que rapporter vos préoccupations à un journaliste ou un parlementaire sera dans l'intérêt du public,
2. ou une « Révélation d'urgence », qui peut être faite si après votre premier rapport vous avez un motif raisonnable de croire que l'information que vous avez rapportée concerne un danger important et imminent à la santé et la sécurité ou à l'environnement naturel.

Dans chaque cas vous devez en premier aviser le récipient éligible auquel vous avez rapporté votre divulgation initiale que vous avez l'intention de faire une autre divulgation, et vous pouvez seulement faire un rapport à un parlementaire d'état, de territoire ou fédéral ou un journaliste après cela. Le rapport doit aussi être limité à ce qui est nécessaire pour informer le récipient (journaliste ou parlementaire) de vos préoccupations.

Appendice 3 - Signaler un problème de dénonciation à l'autorité compétente de votre pays (UE uniquement)

Si vous êtes basé dans l'UE, vous pouvez soumettre votre plainte directement à l'autorité compétente de votre pays. Vous pouvez choisir de faire un rapport par cette voie en même temps que vous soumettez votre préoccupation conformément à la présente politique, ou alternativement.

Veuillez noter que si vous choisissez de faire un rapport à votre autorité compétente, Ocado Group ne contrôle pas la façon dont vos données personnelles et les informations que vous fournissez seront gérées ou si d'autres mesures seront prises.

Vous trouverez ci-dessous de plus amples informations sur l'endroit et la manière de soumettre votre rapport :

- **Bulgarie**: La Commission bulgare pour la protection des données personnelles (CPPD) autorise les rapports écrits (par courrier électronique ou postal) et les rapports oraux lors d'une réunion en personne. Pour plus d'informations, cliquez [ici](#).
- **France**: Il existe 23 autorités compétentes répertoriées en fonction du sujet qui vous préoccupe. La liste complète peut être consultée [ici](#). S'il est difficile de déterminer la bonne autorité compétente, le rapport peut être envoyé au Défenseur des droits en tant que premier point de contact, qui le redirigera.
- **Grèce** : L'Autorité nationale pour la transparence est désignée comme l'autorité compétente pour la réception, la gestion et le suivi des rapports qui lui sont directement soumis concernant des préoccupations ou des infractions en matière de dénonciation. La plateforme de reporting externe de l'Autorité est accessible [ici](#).
- **Pologne** : *Les rapports externes sont dirigés vers le Commissaire aux droits de la personne ou d'autres autorités publiques, c'est-à-dire les autorités administratives suprêmes et centrales, les autorités de l'administration locale, les autorités locales, d'autres autorités de l'État et d'autres entités exerçant des tâches d'administration publique en vertu de la loi, compétentes pour prendre des mesures de suivi. Veuillez noter que le Commissaire aux droits de la personne peut accepter des rapports externes et les transmettre à l'organisme public compétent. Pour plus d'informations, cliquez [ici](https://bip.brpo.gov.pl/en/en/content/how-refer-your-matter-commissioner-human-rights) : <https://bip.brpo.gov.pl/en/en/content/how-refer-your-matter-commissioner-human-rights>. Veuillez noter que ces rapports externes ne doivent pas couvrir uniquement les violations internes (c'est-à-dire les violations spécifiques à notre Code de conduite qui ne constituent pas une activité criminelle et/ou une inconduite/irrégularité d'intérêt général ou public).*
- **Espagne** : Si vous êtes basé en Espagne, vous pouvez soumettre vos préoccupations ou vos plaintes à l'Office de lutte antifraude de Catalogne par écrit ou oralement, ainsi que par le biais d'une réunion en personne. Pour plus d'informations, cliquez [ici](#).
- **Suède** : 30 autorités nationales ont été désignées comme autorités compétentes pour traiter les rapports. Pour le canal de reportage central, veuillez cliquer [ici](#). Une liste complète de toutes les autorités et de leurs responsabilités est disponible [ici](#).

En fonction des attributions de chaque autorité compétente, les rapports anonymes ou les rapports concernant des infractions historiques peuvent être rejetés. Vous êtes encouragé (mais en aucun cas obligé) à informer le Groupe Ocado de la soumission de votre rapport externe.

コンプライアンス

正しい方法でビジネスを行う

内部告発に関する方針 「Speak Up」

日付	18.11.24
バージョン	3.1
適用地域	全地域

整合性のある行いに注力する

本方針について

Ocadoグループは、オープンかつ風通しの良い職場環境づくりを積極的に行っています。Ocadoの行動規範は、日々、最高水準の誠実さと整合性をもったビジネスの遂行を目指すということを明確に謳っています。Ocadoは、社員やサプライヤー、利害関係者の保護を重要視しています。しかしながら、他の大型組織同様、時には何かに失敗するリスクに直面するかもしれませんし、危険や不正、不法、または非倫理的な行い等の不正行為に気づかない可能性があります。オープンかつ説明責任を求める文化は、このような状況の発生の防止と発生時の対処に不可欠です。

本方針は、不正行為が疑われる正当な事例をできる限り早く報告することを奨励しています。正当な懸念事項は、いかなるものであっても重要視されて、適切に調査な調査が行われ、調査結果の情報は可能な限り共有されます。

あなたが従業員で、職場関連の苦情または本方針で網羅されていないその他の問題に関する個人的な不満がある場合は、FuseまたはGuruに記載された該当する人事方針および手順に基づき提出するか、人事チームに連絡してください。

本方針の対象者

本方針は、勤務地を問わず、シニアマネージャー、ダイレクター、従業員（正規、契約社員、派遣社員を問わない）、役員、コンサルタント、請負業者（請負業者の従業員を含む）、訓練生、出向スタッフ、ボランティア、日雇い労働者、派遣社員を含む、Ocado内の全職位に携わる個人を含めたOcadoグループに適用されます¹。本方針はまた、Ocadoグループとの業務関係が既に終了している人物²や、まだ開始していない人物（採用プロセスや他の雇用前交渉時に発生した情報や状況に関する）にも適用されます。Ocadoに代わり作業するすべてのサードパーティや、Ocadoグループと関わるすべての利害関係者（サプライヤー、株主等）も本方針を利用する場合があります。全従業員および請負業者は本方針に従う義務を負いますが、本方針は、従業員の雇用契約や請負業者の契約の一部を成すものではなく、Ocadoはいつでも内容を変更する可能性があります³。

注： 特定の規則が適用される国があるため、さらなる詳細を脚注で確認してください。

主な用語

行動規範	（ Guru または Fuse の）Ocadoグループ行動規範を指します。
OcadoまたはOcadoグループ	具体的に述べられている場合、または法律に異なる記述がある場合を除き、Ocado Group Plcおよびグローバルグループ組織内のすべての完全所有子会社を指します。

内部告発とは？

¹ オーストラリアにおいては、本方針は対象となるその他の個人の関係者や配偶者、親族、または扶養家族にも適用されます。ポーランドにおいては、本方針は、民法契約に基づいて作業する請負業者、起業家、パートナー、法人組織または法人格を有さない組織のメンバー、実習生にも適用されます。

² 日本においては、本方針は内部告発の過去1年以内に退職した元従業員にも適用されます。

³ フランスの労使評議会は、必要に応じて該当する修正に関する相談を受けます。

内部告発とは、職場における不正行為や危険の疑いに関する情報開示を指します。本方針に基づき報告をする際は、自分が公共の利益のために行動しているかを考えると役立ちます。一般の人々の福祉や幸福に関することであれば、一般的に公共の利益となります。

内部告発の対象事項は、以下のカテゴリーに分類されます。

- A. 犯罪行為（行われた、または現在行われている、あるいは行われる可能性のある違反）
- B. 法的、または規制上の義務順守の不履行
- C. 誤判
- D. 個人の安全衛生を危険にさらすこと
- E. 環境破壊
- F. 不正経理、または不正行為の報告
- G. 一般または公共の利益の不正行為
- H. 上記のいずれかに関する情報の意図的な隠ぺい

これらの懸念事項の具体例には以下が含まれますが、これに限定はされません。

- 贈収賄と汚職
- 脱税促進行為
- 不正と窃盗
- 行動規範違反
- 機密情報の無断開示（個人データと顧客データを含む）
- 競争法違反
- インサイダー取引
- 人権侵害
- 資金洗浄
- 利益相反
- 会社のリソースの不適切な使用

内部告発者は、上記のいずれかに関する正当な懸念を提起する者を指します。不正行為や会社の活動に影響する危険の疑いに関する確かな懸念がある場合（内部告発の対象事項）は、いかなるものであっても本方針に従い、報告してください。可能な限り情報を提供することが推奨されます。

内部告発とならないものは？

職場における自分自身の扱われ方等に関する個人的な不満や苦情は、本方針で網羅されていないため、FuseまたはGuruにある該当する人事方針および手順に基づき提出するか、人事チームに連絡してください。

このような事柄がSpeak Upサービスを介して提出された場合、詳細情報は人事チームへと転送され、該当する人材関連方針に従い調査が開始されます。このような問題の報告方法が分からない場合は、人事パートナーまでお問い合わせください。

加えて、忘れられる権利と個人情報開示請求等のデータを保護する権利、またデータ漏洩に関する事柄は⁴、本方針には含まれません。あなたのデータの取り扱い方法に懸念がある場合は、（[Guru](#)または[Fuse](#)の）従業員のプライバシーに関する通知を参照するか、データチャンピオンやデータ保護チームのメンバーに問い合わせてください。

内部告発の対象事項の提起方法

⁴ スウェーデンでは、データ漏洩は内部告発の懸念の発生が想定される深刻な不正行為と見なされるため、本方針でも取り上げています。

不正行為の疑いは、できるだけ早く報告することが重要です。まず自分のマネージャー⁵⁶⁷（ブルガリアを拠点とする場合は現地オフィサー⁸）とオープンかつ正直に話し合うことを奨励します。そうすることが難しい場合は、別のマネージャー、人事パートナー、またはスウェーデンを拠点とする場合は従業員組織に懸念を打ち明けてください。懸念事項は、可能な限り敬意を払い守秘義務を守った方法で扱われますので安心してください。場合によっては、上司またはピープル・パートナー（ブルガリアの場合はローカル・オフィサー）が、適切であると判断した場合に、その件をコンプライアンス・チームに報告することがあります。

これらのオプションのどれもが適切でない場合は、Speak Upサービスの利用をお勧めします。これは、独立したサードパーティスペシャリストのNavexグローバルが運営する機密サービスです。Speak Upでは、一年を通して、昼夜を問わずいつでも電話、ウェブサイトまたは現地オフィサー（ブルガリアの場合）を介して懸念事項を報告することができます。



電話での報告には、本方針の末尾に掲載される該当番号を参照してください。



ウェブサイトからの報告は、ocado.ethicspoint.comから行ってください。



Speak UpポスターにあるQRコードをスキャンしてください。

請負業者、派遣労働者、求職者、その他のサードパーティは、以下の「サードパーティ」と題するセクションに従い全ての不正行為の疑いを報告してください。

または、申し立てにより、上記連絡先のいずれかとの物理的な面談を通じて懸念事項を報告することもできます。

EUを拠点とする場合は、自国の関連所轄当局に報告を直接提起することが可能です。この方法による報告は、本方針に従った懸念事項の提起と同時にまたはその代わりに行うよう選択できます。詳細は、付録3を参照してください。この報告方法を選択した場合、報告事項の管理とその後の調査はOcadoの管理下でないことに留意してください。上記選択肢のいずれかで懸念事項が直接報告されると、Ocadoグループは（必要に応じて）直ちに状況や懸念事項を是正し、報告者に情報を提供し、速やかに必要な措置を完了することができます。

報告への対処方法

まず、すべての報告は懸念事項の性質に基づき、Ocado内で適切な最低2名の調査員に送られます。調査員は、その報告内容に正式な調査が必要かどうかを含む次のステップを決定します。対応はもっぱら提供された情報により異なり、報告をもって正式な調査が開始されるという前提はありません。具体的な対策は、地域の法律や取り決めにより異なる可能性があります。

報告で名前が挙がった人が調査チームに関わらないよう徹底するための対策が取られ、調査完了に必要なと見なされる人々のみがあなたの報告を閲覧します。必要に応じて、外部専門家が関与して調査支援を行い、厳重な守秘義務の下で作業します。場合によっては、これらの外部専門家が報告者の国外を拠点とする可能性があります。調査員は、次に取りられるステップについて7暦日以内の回

⁵スウェーデンおよびポーランドでは、データ違反は深刻な不正行為と見なされ、内部告発の懸念事項に該当し、このポリシーでカバーされることになります。

⁶オーストラリアでは、他の方法でも内部告発の対象事項を提起できます。詳細は、付録2を参照してください。

⁷ポーランドに拠点がある場合は、懸念事項を提起するために対面でのミーティングをリクエストできます。そのようなミーティングを手配するには、ポーランドの人事パートナーに相談してください。

⁸ブルガリアでは、現地オフィサーのいずれかにしか口頭報告ができません。詳細は、付録1を参照してください。

答を目指します。調査期間は状況により異なりますが（通常1～3か月）、進捗はできる限り共有されます。調査結果の詳細は提供されますが、提供できない場合があること、または守秘義務とプライバシー、関係者の法的権利が理由で提供する詳細情報に制限が生じる場合があることをご了承ください。

報告書で提供される詳細情報の度合いにより、更なる詳細情報の提供と追加質問への回答を要請する必要が生じる場合があります。回答は適時に、ブルガリアでは7日以内に提供される必要があります。調査を助けるためには協力し、すべての質問に正直かつ全面的に回答することが大切です。

「スピークアップ（Speak Up）」の報告を直接受け取ったOcadoのマネージャーまたはローカル・オフィサー（ブルガリア）は、あなたの秘密を保持します。マネージャーはすべての事実を記録し、関連するピープル・パートナー、またはそれが適切でない場合はコンプライアンス・チームに提出します。コンプライアンス・チームは、上記のように報告が調査されることを保証します。ブルガリアでは、このプロセスはローカル・オフィサーによって管理されます。

また、Ocadoは内部告発された苦情を調査するにあたり、適切で妥当、かつ必要な個人データのみを処理することを徹底するための追加手順を取るということに留意してください。以下の「個人データの使用」セクションにおいて多少の追加情報を提供しています。

いずれかの段階で、あなたをOcadoのマネージャー、現地オフィサー（ブルガリア）または独立した調査員（内部または外部の調査員）との内々の面談へ招待し、内部告発の対象事項の要約を文書に書き留めるか、更に情報を要請する場合があります。面談への同席または出席は義務ではありませんが、内部告発の対象事項の進展と徹底的な調査に役立つ可能性があります。

悪意をもって虚偽の申請がされたと見なされた場合、懲戒処分調査（または、スウェーデンの場合は雇用対策）に進む可能性があります。

機密の保護の仕方

職場で懸念される問題を報告することで被害を受けるかもしれない、または雇用保障が危険にさらされるように感じて心配になるのは自然なことです。正当な報告をすることにより不利益を被ることはありませんので、安心してください。Ocadoは、報告に関するあなたの守秘義務の権利を尊重しており、あなた自身（とあなたの素性が直接的または間接的に推測可能なその他の情報）や報告を知る人の数を制限すべく、あらゆる努力をしますが、状況によってはあなたの素性を守ることができない場合があります（例：法により素性を明かさなければならない時や、あなたの素性を明かすための承認が与えられた場合）。問題およびすべての調査は機密扱いとします。評価とすべての調査は、プロセスを通して全関係者に敬意を払い、公正かつ公正な独立した手法で行われます。

Ocadoは匿名での報告を希望する場合があることを理解しており、匿名での報告は韓国の場合を除き可能です（韓国では、匿名の開示は許可されていません）。しかしながら匿名での報告はしないように奨励します。というのも開示が匿名で行われると、徹底的で完全な調査を行い、必要に応じて追加質問を行うことがより困難あるいは不可能となる場合があるからです。

内部告発対象者の保護

Ocadoは、あらゆる合理的な措置を講じ、その問題と報告対象者の素姓がすべての関連時期において機密扱いとなるように徹底します。法的に求められるか、必要がある場合を除き、いかなる情報も開示しません。

個人データの使用

Ocadoは個人データの保護を大変重要視しており、内部告発の対象事項を調査する一環としてあなたと他の人々の個人データを処理する必要があるかもしれないことを認識しています。実際に、人種的または民族的な出身、宗教的または哲学的な信条、労働組合への加盟、性生活または性的嗜好に関する情報、健康に関するデータなどの繊細な個人データも、これらの調査の一環として処理される場合があります。Ocadoは、どのような個人データや繊細な個人データを受理しても、処理する情報量と保持期間、およびアクセスする者を最小限にとどめるよう努力します。本プロセスにおける個人データの使用に関する詳細は、([Guru](#)または[Fuse](#)の)従業員のプライバシーに関する告知を参照してください。

サードパーティ

サードパーティは、あらゆる不正行為やOcado内またOcadoに影響する違法行為に関する正当な疑いの報告を奨励されており、受け取ったすべての情報は重要視され、機密として処理されることが保証されています。まずはOcadoの担当者、またはコンプライアンス・チーム (compliance.team@ocado.com) に報告を行うようお願いいたします。または、本方針の「懸念事項の提起の仕方」セクションに略述されたSpeak Upサービスによる報告も可能です。

注：ブルガリアでは、サードパーティは懸念事項を現地オフィサーに報告する必要があります（詳細は付録1を参照）。

あなたが所属する組織の内部オペレーションや慣行に関する懸念事項や苦情は、すべて組織内の標準報告手段や方針、手順を通して処理されるべきです。

他の支援手段

また、無料の従業員支援プログラム（EAP）にアクセスできます。これは、財務、仕事、個人的な問題、健康、家族に関する問題など、あらゆる問題について話し合える完全に機密性の高い電話サービスです。従業員支援プログラムの詳細は、FuseまたはGuruで確認できます。

報復禁止

Ocadoはオープンであることを奨励しており、本方針の下で確かな懸念事項を提起する人は誰であれ、仮にその提起内容が誤りであったとしてもサポートされます。

同時に、疑われる不正行為に関する確かな懸念の提起の結果、誰も不利な扱い（不公平な扱い、ハラスメント、差別、または雇用上の悪影響を含む）を受けることがないように努めますので安心してください。いかなる形の脅迫や報復も容認されず、Ocadoの行動規範違反と見なされます。そのような違反の深刻さを考慮し、違反者であることが判明した全ての人は懲戒処分／是正処置に直面する可能性があります（または、スウェーデンの場合は雇用対策）、雇用または契約の終了を招くおそれがあります。

誤っていることを知りながら悪意を持って懸念の提起を行った場合、または開示により違反を犯した場合、あなたは保護されません。これも行動規範違反に等しく、それに応じて対処されます。

誠実に懸念を提起したことが原因であなたや他の誰かに対する報復があった場合、本方針に従って報告すれば、他のSpeak Upへの報告と同様に対処されます⁹¹⁰。

記録の保持

あなたのデータ保護権およびOcadoのデータ保護義務に基づき、Ocadoは、問題の調査に必要な期間に限り個人データを保持しなければならず、保持期間は調査の状況や地域により異なる場合があります。申し立てに関係のないすべての個人情報（特に繊細な個人情報）は処理されず、匿名化されるか削除されます。Ocadoは、いかなる場合でも調査完了6か月以内の個人情報の削除または匿名化を目指します。

それ以外の場合は、すべての報告と本文書に概説された手順で行われた報告に関する文書は、報告日から最低6年間保持するものとし、その後は保留中または潜在的な訴訟、問い合わせ、または調査に関連する可能性のある情報でない限り、破棄することができます。前述の関連する情報である場合は破棄せず、訴訟や問い合わせ、または調査の期間中および必要に応じて以降も保持する必要があります。

本方針の記録保持期間は、一般的な立場を示すものです。より厳格な基準を要する場合は、地域の法律に準拠するものとします。

監視、評価、および更新

役員会は本方針の全責任を担い、方針が行動規範に沿ったものであるように徹底します。

コンプライアンス・チームはまた、本方針の有効性を監視し、その実施状況を定期的に見直し、その解釈に関する問い合わせに対応するとともに、必要に応じて、そのような見直しやトピック全般についてリスク委員会および取締役会に随時報告します。

本方針は時々更新されるため、「Speak UP」を検索し、常にFuseまたはGuruの最新版を参照することが大切です。これは全地域の方針である一方、適切な場合には事業を行う国の現地法も参照します。

本方針は広く周知されており、[Ocado Groupのウェブサイト](#)、[Guru](#)、[Fuse](#)で閲覧可能です。

⁹ オーストラリアでは、対象となる内部告発者は、2001年オーストラリア会社法（Cth）9.4AAAの被害規定を含む法令による保護を受けます。

¹⁰ フランスでは、内部告発者はフランスの法律2022-401に基づき法的保護を受けます。

日付	バージョン	作成者	承認者	次回レビュー予定
2021年9月 28日	2	KW	役員会	2022年9月
12. 09. 23	2. 1	KW	該当なし	レビュー中
14. 11. 23	2. 2	KW	該当なし	レビュー中
11.06.24	3	KW	役員会	06. 2026
18.11.24	3.1	KW	リスク委員会	06.2026

付録1

NavexGeneral Enquiriesフリーダイヤル	
イギリス	08000773029
ポーランド	800005025
スペイン	900-876-823
ブルガリア	電話報告は現地オフィサーのいずれかのみに可能です。 • Ocado Technologyソフィア責任者：+359886080066 • シニア ピープル パートナー：+359896345122
フランス	0805985589
スウェーデン	020127299
ギリシャ	800 000 0057
カナダ	844-982-4670
米国	844-982-3426
オーストラリア	1800955849
日本	08001000046
韓国	00744854

付録2 - オーストラリアでの内部告発の対象事項の提起

オーストラリアでは、2001年会社法（Cth）の下で提供される保護についての法的助言を得る目的で、該当する政府機関（オーストラリア証券投資委員会、オーストラリア健全性規制庁）やOcadoグループの監査役、または個人弁護士に対して直接苦情を申し出ることができます。

特別かつ限られた状況においては、以下の手法により、国会議員とジャーナリストのどちらかに報告をすることも可能です。

1. 以下による「公益開示」。
 - a. 対象となる最初の報告後フィードバックを受けることなく最低90日が経過した時、および
 - b. ジャーナリストや国会議員への懸念事項の報告が公共の利益になると信じるに足る合理的な理由がある。
2. または最初の報告後、報告した情報が健康や安全、または自然環境への相当かつ差し迫った危険に関わると信じるに足る合理的な理由がある場合に実行可能となる「緊急開示」。

いずれのケースも、まず最初に開示を報告した適格な受取人に更なる開示の意図を通知しなければならず、その後初めて州、準州、または連邦議会議員やジャーナリストに報告することが可能となります。さらに報告は、懸念事項を受取人（ジャーナリストまたは国会議員）へと通知するのに必要な範囲に収めなければなりません。

付録3 – 自国所轄当局への内部告発の対象事項の提起（EUのみ）

EUでは、自国の関連所轄当局に直接苦情を申し出ることが可能です。この方法による報告は、本方針に従った正当な懸念事項の提起と同時にまたはその代わりに行うよう選択できます。

所轄当局への報告を選択された場合、あなたの個人データと提供情報の扱われ方やさらなる措置の有無はOcadoグループの管理下でないことに留意してください。

報告の提起先と提起方法の詳細は以下を参照してください。

- **ブルガリア**：ブルガリアデータ保護委員会（CDDP）は（Eメールや郵送による）報告書と面談による口頭報告を考慮します。詳細は[こちら](#)をクリックしてください。
- **フランス**：懸念事項の内容に応じて23の所轄当局の一覧があります。完全な一覧は[こちら](#)で確認できます。適切な所轄当局を判断するのが困難な場合、報告を最初の接点として *Defenseur des droits* に送ると所轄当局に転送してくれます。
- **ギリシャ**：国立透明性当局が、内部告発の対象事項／違反に関して直接提起された報告の受け取り、管理、監視を担当する所轄当局とされています。当局の外部報告プラットフォームは[こちら](#)からアクセス可能です。

外部からの報告は、人権擁護委員会またはその他の公的機関（最高および中央政府機関、地方自治体の行政機関、地方自治体の機関、法的に公共行政業務を遂行するその他の国家機関、及びフォローアップ措置を講じる権限を有する機関）に向けられます。人権擁護委員会は外部からの報告を受け入れ、関連する公的機関に転送することができますので、ご了承ください。詳細については、[こちら](#)をクリックしてください：

<https://bip.brpo.gov.pl/en/en/content/how-refer-your-matter-commissioner-human-rights>。なお、このような外部報告は、内部専用の違反（犯罪行為に該当しない、または一般的または公的な利益に関わらない行為規範に関する違反）を含んではいけませんので、ご注意ください。

- **スペイン**：スペインを拠点とする場合は、カタロニア不正防止局に書面、口頭または面談で懸念事項や苦情を提起できます。詳細は[こちら](#)をクリックしてください。
- **スウェーデン**：30の国内当局が報告を処理する所轄当局に指名されています。中央報告ルートについては、[こちら](#)をクリックしてください。全当局とその任務の完全な一覧は[こちら](#)からアクセスできます。

各所轄当局の権限に応じて、匿名の報告や過去の違反報告は進展できない可能性があります。外部報告の提起については、（決して必須ではありませんが）Ocadoグループへの通知を推奨しています。

Cumplimiento normativo

HACIENDO NEGOCIOS DE FORMA ADECUADA

Política de denuncia de irregularidades 'Speak Up'

Fecha	18.11.24
Versión	3.1
Países a los que se aplica	En todo el mundo

Comprometidos a actuar con integridad

Acerca de esta Política

En el Grupo Ocado nos comprometemos a crear una cultura abierta y transparente en la que trabajar. Nuestro Código de Conducta deja claro que nuestro objetivo es llevar a cabo nuestra actividad con los más altos estándares de honestidad e integridad cada día. Nos tomamos muy en serio la protección de nuestros empleados, proveedores y partes interesadas. Sin embargo, como cualquier gran organización, en ocasiones podemos enfrentarnos al riesgo de que las cosas salgan mal, o de que no seamos conscientes de que se están produciendo conductas peligrosas, fraudulentas, ilegales o poco éticas. Una cultura de transparencia y responsabilidad es esencial para evitar que se produzcan estas situaciones y para hacerles frente cuando se produzcan.

Esta Política tiene por objeto animar a los empleados a que informen lo antes posible de los incidentes genuinos de sospecha de conducta indebida. Cualquier preocupación genuina se tomará en serio, se investigará según corresponda y, siempre que sea posible, se le informará del resultado.

Si usted es un empleado y tiene una queja relacionada con el lugar de trabajo o una queja personal relacionada con cualquier otro asunto no cubierto por esta Política, debe plantearlas según nuestras políticas y procedimientos de personal pertinentes que se encuentran en Fuse o Guru o, alternatively, ponerse en contacto con su equipo de Recursos Humanos.

¿Se me aplica esta Política?

Esta Política se aplica al Grupo Ocado, incluyendo a todas las personas que trabajan en todos los niveles, dentro de Ocado, incluyendo a los gerentes, administradores, empleados (ya sean permanentes, de duración determinada o temporales), directivos, consultores, contratistas (incluyendo a los empleados de los contratistas), becarios, personal en comisión de servicio, voluntarios, trabajadores ocasionales y trabajadores de agencias, dondequiera que se encuentren¹. Esta Política también se aplica a las personas cuya relación laboral con el Grupo Ocado ya haya finalizado² o esté por comenzar (en lo que respecta a la información o las circunstancias derivadas del proceso de contratación u otras negociaciones previas a la contratación). Los terceros que trabajen en nombre de Ocado, así como las partes interesadas que se relacionen con el Grupo Ocado, como proveedores, accionistas, etc., también podrán hacer uso de esta Política. Todos los empleados y contratistas están obligados a cumplir con esta Política, pero esta no forma parte del contrato de trabajo de ningún empleado o contratista y puede ser modificada por Ocado en cualquier momento³.

¹ En Australia, esta Política se aplica también a los asociados y a los cónyuges, familiares o personas a cargo de otras personas con derecho a ello. En Polonia, la Política se aplica también a contratistas que trabajen sobre la base de un contrato de derecho civil, empresarios, socios, miembros de un órgano de una persona jurídica o de una entidad de organización sin personalidad jurídica y becarios.

² En Japón, esta Política se aplica también a los empleados que se hayan jubilado un año antes de la denuncia de irregularidades.

³ El Comité de Empresa en Francia será consultado en torno a cualquier modificación que sea necesaria.

Nota: En algunos países se aplican normas específicas; consulte las notas a pie de página para obtener más detalles.

Términos Clave

Código de Conducta	Significa el Código de Conducta de Grupo Ocado (en Guru o Fuse).
Ocado o Grupo Ocado	se refiere a Ocado Group Plc y a todas las filiales de su propiedad dentro de la estructura global del Grupo, salvo cuando se indique específicamente o la ley implique lo contrario

¿Qué es la denuncia de irregularidades?

La denuncia de irregularidades es la revelación de información relacionada con sospechas de irregularidades o peligros en el trabajo. A la hora de hacer una denuncia en virtud de esta Política, es útil considerar si se está actuando en interés público. Por lo general, algo es de interés público si está relacionado con el bienestar del público en general.

Las preocupaciones de los denunciantes se clasifican en las siguientes categorías:

- A. actividad delictiva (se ha cometido, se está cometiendo o es probable que se cometa un delito)
- B. incumplimiento de una obligación legal o reglamentaria
- C. un error judicial
- D. la puesta en peligro de la salud y la seguridad de una persona
- E. un daño al medio ambiente
- F. falsas irregularidades contables o informativas
- G. mala conducta o irregularidades de interés general o público
- H. la ocultación deliberada de información relacionada con cualquiera de los puntos anteriores

Ejemplos específicos de lo que tales inquietudes podrían incluir, pero no se limitan a:

- Soborno y corrupción
- Facilitación de la evasión fiscal
- Fraude y robo
- Incumplimiento de nuestro Código de Conducta
- Divulgación no autorizada de información confidencial (que incluye datos personales y de clientes)
- Incumplimiento de la ley de competencia
- Tráfico de información privilegiada
- Violación de los derechos humanos
- Blanqueo de capitales
- Conflictos de intereses
- Uso indebido de los recursos de la empresa

Un denunciante es una persona que plantea una preocupación verdadera relacionada con cualquiera de los aspectos anteriores. Si tiene alguna preocupación auténtica relacionada con la sospecha de una infracción o un peligro que afecte a cualquiera de nuestras actividades (una preocupación de denuncia de irregularidades), debe informarla siguiendo esta Política. Le animamos a que proporcione toda la información posible.

¿Qué no es una denuncia de irregularidades?

Las quejas personales y las reclamaciones relativas a aspectos como el trato que se recibe en el trabajo no están cubiertas por esta Política y deben plantearse con arreglo a nuestras políticas y procedimientos de personal pertinentes, que se encuentran en Fuse o Guru, o bien ponerse en contacto con el equipo de Recursos Humanos.

En el caso de que se denuncie un asunto de este tipo a través del servicio Speak Up, los detalles se transferirán al equipo de Recursos Humanos para iniciar una investigación de acuerdo con la Política pertinente relacionada con el personal. Si no está seguro de cómo denunciar un asunto de este tipo, póngase en contacto con su socio de Recursos Humanos.

Además, los asuntos relacionados con sus derechos de protección de datos, como el derecho al olvido y las solicitudes de acceso del sujeto, así como las violaciones de datos⁴, no están cubiertos por esta Política. Si le preocupa la forma en que se tratan sus datos, debe consultar nuestro aviso de privacidad para empleados (en [Guru](#) o [Fuse](#)) y/o hablar con su Responsable de Datos o con un miembro del Equipo de Protección de Datos.

Cómo plantear una denuncia

Es importante denunciar las sospechas de infracción lo antes posible. En primer lugar, le animamos a mantener una conversación abierta y sincera con su jefe^{5 6 7} o con el responsable local si trabaja en Bulgaria⁸. Si se siente incómodo al hacerlo, puede plantear su preocupación a otro directivo, a su socio de Recursos Humanos o a la organización de trabajadores si trabaja en Suecia. Puede confiar en que su preocupación será tratada con respeto y confidencialidad en la medida de lo posible. En algunos casos, su gerente o su Socio de RR. HH. (o Responsable Local en Bulgaria) puede remitir el asunto al Equipo de Cumplimiento cuando sea apropiado.

Si ninguna de estas opciones es apropiada para usted, tenemos el servicio Speak Up, que le invitamos a utilizar. Este servicio confidencial está gestionado por un especialista independiente, Navex Global. Speak Up le permite informar de una preocupación por teléfono, por la web o al responsable local (en Bulgaria) a cualquier hora del día o de la noche durante todo el año.



Por teléfono, llamando al número correspondiente que figura al final de esta Política.



A través del siguiente sitio web ocado.ethicspoint.com



Escaneando el código QR situado en los carteles de Speak up.

Tenga en cuenta que los contratistas, los trabajadores de las agencias, los solicitantes de empleo u otros terceros deben denunciar cualquier sospecha de infracción de acuerdo con la sección titulada "Terceras partes" que aparece a continuación.

⁴En Suecia y Polonia, las violaciones de datos se consideran una irregularidad grave que constituiría una preocupación de denuncia y, por lo tanto, estaría cubierta por esta política.

⁵ En Francia también puede plantear una preocupación de denuncia de irregularidades a los representantes del personal, a otro empleado, a un miembro del departamento de Personal, a otro directivo o a la inspección de trabajo.

⁶ En Australia existen otras vías para plantear una preocupación de denuncia de irregularidades. Véase el anexo 2 para obtener más detalles al respecto.

⁷ Si estás en Polonia, puedes solicitar una reunión en persona para expresar tus preocupaciones. Para organizar dicha reunión, habla con un socio de Recursos Humanos en Polonia.

⁸ En Bulgaria, las denuncias orales solo pueden hacerse a uno de los responsables locales. Véase el anexo 1 para obtener más detalles al respecto.

Alternativamente, si lo solicita, puede denunciar su preocupación mediante una reunión presencial con alguno de los contactos mencionados anteriormente.

Si reside en la Unión Europea, puede presentar su denuncia directamente a la autoridad competente de su país. Puede optar por denunciar por esta vía de forma simultánea o alternativa a la presentación de su preocupación de acuerdo con esta Política. Véase el anexo 3 para obtener más detalles al respecto. Tenga en cuenta que, en caso de que decida hacer la denuncia por esta vía, el Grupo Ocado no tendrá control alguno sobre la gestión y posterior investigación (si procede) de su denuncia. Si denuncia su preocupación directamente utilizando una de las opciones anteriores, podrá permitir al Grupo Ocado rectificar la situación o preocupación de forma inmediata (si procede), mantenerle informado y llevar a cabo las acciones necesarias con prontitud.

Cómo trataremos su denuncia

En primer lugar, todos los informes se enviarán a al menos dos investigadores relevantes dentro de Ocado, según la naturaleza de su preocupación. Los investigadores determinarán los siguientes pasos, incluyendo si el asunto requiere una investigación formal. La respuesta dependerá enteramente de la información proporcionada, y no hay ninguna presunción de que una denuncia vaya a desencadenar una investigación formal. Dependiendo de la legislación y normativa local, las medidas específicas pueden variar.

Se tomarán medidas para garantizar que ninguna persona nombrada en su denuncia forme parte del equipo de investigación y su denuncia solo será vista por las personas que se consideren necesarias para completar la investigación. Si es necesario, se puede contratar a expertos externos para que ayuden en la investigación, que trabajarán bajo estricta confidencialidad. En algunas circunstancias, dichos expertos externos pueden tener su sede fuera del país en el que resida el denunciante. El investigador tratará de responderle en un plazo de siete días naturales sobre los pasos a seguir. La duración de la investigación variará en función de las circunstancias (por lo general, entre 1 y 3 meses), pero se le comunicará el progreso cuando sea posible. Se le facilitará información sobre el resultado de la investigación, aunque confiamos en que comprenda que puede haber circunstancias en las que esto no sea posible o en las que tengamos que restringir los detalles facilitados por razones de confidencialidad, privacidad y derechos legales de los afectados.

Dependiendo del nivel de detalle de su denuncia, puede ser necesario pedirle que proporcione detalles adicionales y que responda a preguntas de seguimiento. Las respuestas deberán proporcionarse sin demora; en Bulgaria, en un plazo de 7 días. Es importante que coopere y responda a todas las preguntas de forma honesta y completa para apoyar la investigación.

Un gerente de Ocado o un Responsable Local (Bulgaria) que reciba un informe de «Speak Up» directamente mantendrá su confidencialidad. El gerente documentará todos los hechos y los presentará al Socio de RR. HH. pertinente o, si no es apropiado, al Equipo de Cumplimiento, que garantizará que el informe se investigue como se indica anteriormente. En Bulgaria, el proceso será gestionado por Responsables Locales.

Tenga en cuenta también que tomaremos medidas adicionales para garantizar que solo trataremos los datos personales que sean adecuados, pertinentes y necesarios para investigar la denuncia. Hemos proporcionado información adicional en la sección "Cómo utilizaremos sus datos personales".

Podemos, en cualquier momento, invitarle a asistir a una reunión confidencial con un directivo de Ocado, el responsable local (Bulgaria) o con nuestros investigadores independientes (internos o externos) para tomar nota de un resumen escrito de su denuncia o solicitarle más información.

No está obligado a asistir o tener una reunión con nosotros, pero puede ser útil para avanzar e investigar a fondo su denuncia.

Si creemos que se ha hecho una denuncia falsa de forma maliciosa, podemos proceder a abrir una investigación disciplinaria.

Cómo protegeremos su confidencialidad

Es natural que le preocupe que al denunciar los problemas que le preocupan en el trabajo pueda sentir que es víctima o que su seguridad laboral está en peligro. Podemos asegurarle que no sufrirá ningún perjuicio por formular una denuncia. Respetamos su derecho a la confidencialidad en torno a su denuncia y haremos todo lo posible para limitar el número de personas a las que se da a conocer su identidad (y otra información de la que pueda deducirse directa o indirectamente su identidad) y su denuncia, aunque hay circunstancias en las que es posible que no podamos proteger su identidad (por ejemplo, es posible que haya que revelar su identidad si lo exige la ley o si se da autorización para que se revele su identidad). Le pedimos que mantenga la confidencialidad del asunto y de cualquier investigación. La revisión y cualquier investigación se llevarán a cabo de forma independiente, justa e imparcial, respetando a todas las partes durante el proceso.

Entendemos que puede desear hacer una denuncia anónima y esto es posible a menos que se encuentre en Corea del Sur (donde no se permiten las revelaciones anónimas). Sin embargo, le recomendamos que no lo haga para que podamos llevar a cabo una investigación completa y adecuada y podamos hacerle preguntas adicionales si es necesario. Esta situación es más complicada o imposible en algunos casos cuando las revelaciones se hacen de forma anónima.

Cómo protegeremos a la persona contra la que se presenta una denuncia

Adoptaremos todas las medidas razonables para garantizar la confidencialidad del asunto y de la identidad de la persona contra la que se presente una denuncia en todo momento. No revelaremos ninguna información a menos que sea legalmente requerido o necesario hacerlo.

Cómo utilizaremos sus datos personales

Nos tomamos muy en serio la protección de los datos personales, y reconocemos que tanto sus datos personales como los de otras personas pueden tener que ser tratados como parte de la investigación de sus denuncias. De hecho, es posible que los datos personales sensibles, como el origen racial o étnico, las creencias religiosas o filosóficas, la pertenencia a un sindicato, la información sobre la vida sexual o la orientación sexual o los datos sobre la salud, también se traten como parte de estas investigaciones. Independientemente de los datos personales o sensibles que se reciban, tratamos de minimizar la cantidad de esa información que se procesa, el tiempo que se conserva y quién puede tener acceso a ella. Consulte nuestro aviso de privacidad para los empleados (en [Guru](#) o [Fuse](#)) para obtener más información sobre cómo utilizamos sus datos personales durante este proceso.

Terceras partes

Se anima a los terceros a que informen de sus sospechas auténticas sobre cualquier irregularidad o mala práctica dentro de Ocado o que afecte a Ocado, y pueden estar seguros de que cualquier información recibida será tratada con seriedad y confidencialidad. Le invitamos a presentar su informe a su contacto de Ocado en primera instancia o al Equipo de Cumplimiento (compliance.team@ocado.com). También puede presentar su denuncia a través del servicio Speak Up, descrito en la sección "Cómo plantear una denuncia" de esta Política.

Nota: En Bulgaria, los terceros deberán informar de sus preocupaciones a un responsable local (véase el anexo 1 para obtener más detalles).

Cualquier preocupación o queja relacionada con las operaciones y prácticas internas de su propia organización deberá ser tratada a través de los canales, políticas o procedimientos de información habituales de su propia organización.

Otras vías de apoyo

También tiene acceso a un Programa de Asistencia al Empleado gratuito, un servicio telefónico completamente confidencial donde puede hablar sobre cualquier problema, como asuntos financieros, laborales, personales, de salud o familiares. Los detalles del Programa de Asistencia al Empleado se encuentran en Fuse o Guru.

Sin represalias

Fomentamos la franqueza y apoyaremos a cualquier persona que plantee preocupaciones genuinas en virtud de esta Política, incluso si resultan ser erróneas.

Tenga la seguridad de que también nos comprometemos a garantizar que nadie sufra ningún trato perjudicial (incluida la victimización, el acoso, la discriminación o las consecuencias laborales adversas) como resultado de plantear cualquier preocupación auténtica relacionada con una presunta mala conducta. No se tolerará ninguna forma de amenaza o represalia y se considerará una violación de nuestro Código de Conducta. Dada la gravedad de dicha infracción, cualquier persona que la infrinja puede enfrentarse a medidas disciplinarias/correctivas, que podrían dar lugar a la finalización de su empleo o contrato.

No estará protegido si plantea maliciosamente una preocupación que sabe que es falsa o si comete un delito al hacer una revelación. Esto también constituirá una violación del Código de Conducta y se tratará en consecuencia.

Si experimenta cualquier tipo de represalia contra usted o contra otra persona por plantear una preocupación de buena fe, notifíquelo de acuerdo con esta Política y será tratado como cualquier otra denuncia de Speak Up⁹¹⁰.

Custodia de datos

De acuerdo con sus derechos de protección de datos y con nuestras obligaciones en materia de protección de datos, solo debemos conservar los datos personales durante el tiempo necesario para investigar el asunto, lo que significa que pueden aplicarse diferentes periodos de conservación en función de las circunstancias o del lugar de la investigación. Cualquier información personal (especialmente la información personal sensible) que no sea relevante para las alegaciones no será procesada y será anonimizada o eliminada. En cualquier caso, nuestro objetivo es eliminar o anonimizar los datos personales en los seis meses siguientes a la finalización de la investigación.

Por lo demás, todos los informes y documentos relacionados con dichos informes realizados a través de los procedimientos aquí descritos se conservarán durante al menos seis años a partir de la fecha del informe, tras lo cual la información podrá ser destruida, a menos que la información pueda ser relevante para cualquier litigio, indagación o investigación pendiente o potencial, en cuyo caso la información no podrá ser destruida y deberá conservarse mientras dure dicho litigio, indagación o investigación y, posteriormente, según sea necesario.

⁹ En Australia, los denunciantes elegibles tienen protecciones legales, incluyendo las disposiciones de víctimas Parte 9.4AAA de la Ley de Sociedades Australianas de 2001 (Cth)

¹⁰ En Francia, los denunciantes se benefician de protecciones legales en virtud de la ley francesa 2022-401.

Los periodos de conservación de datos que figuran en esta Política representan la posición general. Cuando se requieran normas más estrictas, se seguirá la legislación local.

Seguimiento, revisión y actualización

El Consejo de Administración tiene la responsabilidad general de esta Política, asegurándose de que está en consonancia con el Código de Conducta.

El Equipo de Cumplimiento también supervisará la eficacia y revisará periódicamente la implementación de esta Política, atenderá cualquier consulta sobre su interpretación e informará al Comité de Riesgos y a la Junta Directiva de vez en cuando sobre dicha revisión y el tema en general cuando sea necesario.

Esta Política se actualizará periódicamente, por lo que es importante consultar siempre la versión más reciente que se encuentra en Fuse o Guru buscando "Speak Up". Aunque se trata de una Política global, se hará referencia, cuando proceda, a las leyes locales de los países en los que operamos.

Esta Política se difundirá ampliamente y está disponible en [la página web del Grupo Ocado](#), en [Guru](#) y en [Fuse](#).

Fecha	Versión	Autor	Aprobado por	Próxima revisión programada
28.09.21	2	KW	Consejo	Septiembre 2022
12.09.23	2.1	KW	N/A	Revisión en curso
14.11.23	2.2	KW	N/A	Revisión en curso
11.06.24	3	KW	Consejo	06.2026
18.11.24	3.1	KW	Comité de Riesgos	06.2026

Anexo 1

Navex Global teléfonos gratuitos	
Reino Unido	08000773029
Polonia	800005025
España	900-876-823
Bulgaria	Las denuncias telefónicas solo pueden hacerse a uno de los responsables locales: • Director de Ocado Technology Sofia: +359886080066 • Socio senior de personas: +359896345122
Francia	0805985589
Suecia	020127299
Grecia	800 000 0057
Canadá	844-982-4670
EE. UU.	844-982-3426
Australia	1800955849
Japón	08001000046
Corea del Sur	00744854

Anexo 2 - Plantear una denuncia en Australia

En Australia, usted puede presentar una denuncia directamente al organismo gubernamental correspondiente (Australian Securities and Investments Commission the Australian Prudential Regulation Authority), al auditor del Grupo Ocado o a su abogado personal con el fin de obtener asesoramiento jurídico sobre las protecciones que le ofrece la Ley de Sociedades de 2001 (Cth).

En circunstancias especiales y limitadas, usted podrá realizar una denuncia a un parlamentario o a un periodista, ya sea haciendo:

1. una "divulgación de interés público", que puede realizarse:
 - a. cuando hayan pasado al menos 90 días desde su primera denuncia de una revelación admisible sin que haya recibido respuesta; y
 - b. tenga motivos razonables para creer que comunicar sus preocupaciones a un periodista o parlamentario sería de interés público,
2. o una "divulgación de emergencia", que puede realizarse si después de su primera denuncia tiene motivos razonables para creer que la información comunicada se refiere a un peligro sustancial e inminente para la salud o la seguridad o el entorno natural.

En cada caso, primero debe notificar al destinatario al que comunicó su denuncia inicial que tiene la intención de realizar una nueva denuncia, y solo entonces puede hacer una denuncia a un parlamentario estatal, territorial o federal o a un periodista. La denuncia debe limitarse a lo estrictamente necesario para informar al destinatario (periodista o parlamentario) de sus inquietudes.

Anexo 3 - Cómo plantear una denuncia ante la autoridad competente de su país (solo UE)

En la Unión Europea, puede presentar su denuncia directamente a la autoridad competente de su país. Puede optar por denunciar por esta vía de forma simultánea o alternativa a la presentación de su preocupación genuina de acuerdo con esta Política.

Tenga en cuenta que si decide denunciar ante la autoridad competente de su país, el Grupo Ocado no tendrá control sobre la forma en que se tratarán sus datos personales y la información que nos facilite o sobre si se tomarán medidas adicionales.

A continuación encontrará más información sobre dónde y cómo presentar su denuncia:

- **Bulgaria:** La Comisión Búlgara para la Protección de Datos Personales (CPPD) permite la presentación de informes escritos (por correo electrónico o postal) y de informes orales durante una reunión en persona. Para obtener más información, haga clic [aquí](#).
- **Francia:** Dispone de 23 autoridades competentes en función del asunto que le preocupe. La lista completa puede consultarse [aquí](#). Si le resulta difícil determinar la autoridad competente adecuada, puede enviar la denuncia al defensor de los derechos (*Defenseur des droits*) como primer punto de contacto, que se encargará de redirigirla.
- **Grecia:** La Autoridad Nacional de Transparencia está designada como autoridad competente para la recepción, la gestión y el seguimiento de los informes relativos a preocupaciones o denuncias de irregularidades que se le remitan directamente. Puede acceder a la plataforma de denuncias externas de la Autoridad [aquí](#).
- **Polonia:** *Los informes externos se dirigen al Comisionado para los Derechos Humanos o a otras autoridades públicas, es decir, a las autoridades de la administración central y suprema del gobierno, las autoridades de la administración local, las autoridades locales, otras autoridades estatales y otras entidades que desempeñan tareas de administración pública por mandato de la ley, competentes para tomar medidas de seguimiento. Tenga en cuenta que el Comisionado para los Derechos Humanos puede aceptar informes externos y enviarlos al organismo público correspondiente. Para más información, haga clic aquí:*
<https://bip.brpo.gov.pl/en/en/content/how-refer-your-matter-commissioner-human-rights>.
Tenga en cuenta que dichos informes externos no deben cubrir violaciones solo internas (es decir, violaciones específicas de nuestro Código de Conducta que no constituyan actividades criminales y/o mala conducta/irregularidades de interés general o público).
- **España:** Si reside en España, puede presentar sus preocupaciones o quejas a la Oficina Antifraude de Cataluña por escrito o verbalmente, y también mediante una reunión en persona. Para obtener más información, haga clic [aquí](#).
- **Suecia:** Se han designado 30 autoridades nacionales como autoridades competentes para tramitar las denuncias. Para acceder al canal central de denuncias, haga clic [aquí](#). Puede acceder a una lista completa de todas las autoridades y sus responsabilidades [aquí](#).

En función de las competencias de cada autoridad competente, es posible que no se tramiten las

denuncias anónimas o las relativas a infracciones anteriores. Le animamos (pero en ningún caso le obligamos) a notificar al Grupo Ocado la presentación de su denuncia externa.

Συμμόρφωση

ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΜΕ ΤΟΝ ΣΩΣΤΟ ΤΡΟΠΟ

Πολιτική για τους καταγγέλλοντες «Speak Up»

Ημ/νία	18.11.24
Έκδοση	3.1
Χώρες που ισχύει	Παγκοσμίως

Δεσμευόμαστε να ενεργούμε με ακεραιότητα

Πληροφορίες για την παρούσα πολιτική

Στην Ocado Group δεσμευόμαστε να δημιουργήσουμε μια ανοιχτή και διαφανή νοοτροπία εργασίας. Ο Κώδικας Δεοντολογίας μας καθιστά σαφές ότι στόχος μας είναι να διεξάγουμε τις δραστηριότητές μας ακολουθώντας τα υψηλότερα πρότυπα ειλικρίνειας και ακεραιότητας κάθε μέρα. Λαμβάνουμε σοβαρά υπόψη την προστασία των συναδέλφων, των προμηθευτών και των ενδιαφερομένων μερών μας. Ωστόσο, όπως κάθε μεγάλος οργανισμός, μπορεί να αντιμετωπίσουμε περιστασιακά τον κίνδυνο τα πράγματα να μην εξελιχθούν καλά ή να μην έχουμε γνώση της τέλεσης επιλήψιμων πράξεων, όπως επικίνδυνες, δόλιες, παράνομες ή ανήθικες συμπεριφορές. Μια νοοτροπία διαφάνειας και υπευθυνότητας είναι απαραίτητη για την πρόληψη τέτοιων καταστάσεων και την αντιμετώπισή τους όταν συμβαίνουν.

Η πολιτική αυτή θεσπίστηκε για να σας ενθαρρύνει να αναφέρετε πραγματικά περιστατικά εικαζόμενων επιλήψιμων πράξεων το συντομότερο δυνατό. Κάθε βάσιμος λόγος ανησυχίας θα λαμβάνεται σοβαρά υπόψη, θα διερευνάται κατά περίπτωση και, όπου είναι δυνατόν, θα ενημερώνεστε για την έκβαση.

Εάν είστε εργαζόμενος και έχετε ένα παράπονο που σχετίζεται με τον χώρο εργασίας ή ένα προσωπικό παράπονο σχετικό με άλλα θέματα που δεν καλύπτονται από την παρούσα Πολιτική, θα πρέπει να το θέσετε στο πλαίσιο των σχετικών πολιτικών και διαδικασιών μας για το Ανθρώπινο Δυναμικό, που είναι αναρτημένες στο Fuse ή στο Guru ή, εναλλακτικά, να επικοινωνήσετε με την Ομάδα Ανθρώπινου Δυναμικού.

Αυτή η πολιτική αφορά εμένα;

Αυτή η Πολιτική ισχύει στην Ocado Group, συμπεριλαμβάνοντας όλα τα φυσικά πρόσωπα που εργάζονται σε οποιοδήποτε επίπεδο εντός της Ocado, συμπεριλαμβανομένων των ανώτατων διευθυντικών στελεχών, διευθυντών, υπαλλήλων (μόνιμων, ορισμένης διάρκειας απασχόλησης ή προσωρινών), κατώτερων διευθυντικών στελεχών, συμβούλων, αναδόχων (συμπεριλαμβανομένων υπαλλήλων των αναδόχων), εκπαιδευόμενων, αποσπασμένων, εθελοντών, ευκαιριακά απασχολούμενων εργαζομένων, εργαζομένων που προσλαμβάνονται μέσω γραφείου εύρεσης προσωπικού, οπουδήποτε και εάν βρίσκονται¹. Επίσης, αυτή η Πολιτική αφορά άτομα των οποίων η εργασιακή σχέση με την Ocado Group έχει ήδη λήξει² ή πρόκειται να ξεκινήσει (σε σχέση με πληροφορίες ή περιστάσεις που προκύπτουν κατά τη διαδικασία πρόσληψης ή άλλες διαπραγματεύσεις πριν από την πρόσληψη). Οποιοδήποτε τρίτοι που εργάζονται για λογαριασμό της Ocado, καθώς και τυχόν ενδιαφερόμενοι που συνεργάζονται με την Ocado Group, όπως προμηθευτές, μέτοχοι κ.ά., μπορούν επίσης να κάνουν χρήση αυτής

¹ Στην Αυστραλία, η Πολιτική αυτή εφαρμόζεται επίσης σε συνεργάτες και συζύγους, συγγενείς ή εξαρτώμενα μέλη άλλων ατόμων που πληρούν τις προϋποθέσεις. Στην Πολωνία, η Πολιτική ισχύει επίσης για εργολάβους που εργάζονται βάσει σύμβασης αστικού δικαίου, επιχειρηματίες, συνεργάτες, μέλη φορέα νομικού προσώπου ή οργανωτικής οντότητας χωρίς νομική προσωπικότητα και ασκούμενους.

² Στην Ιαπωνία, αυτή η Πολιτική ισχύει επίσης για συνταξιούχους υπαλλήλους που έχουν συνταξιοδοτηθεί εντός του έτους πριν από την καταγγελία αθέμιτων πρακτικών.

της Πολιτικής. Όλοι οι υπάλληλοι και οι ανάδοχοι υποχρεούνται να συμμορφώνονται με την παρούσα Πολιτική, αλλά η παρούσα Πολιτική δεν αποτελεί μέρος της σύμβασης εργασίας οποιουδήποτε υπαλλήλου ή της σύμβασης ανάληψης εργασίας οποιουδήποτε αναδόχου και μπορεί να τροποποιηθεί από την Ocado ανά πάσα στιγμή³.

Θα πρέπει να λάβετε υπόψη: Τους συγκεκριμένους κανόνες που ισχύουν σε ορισμένες χώρες. Για περισσότερα αναλυτικά στοιχεία, ανατρέξτε στις υποσημειώσεις.

Βασικοί όροι

Κώδικας Δεοντολογίας	σημαίνει Κώδικας Δεοντολογίας της Ocado Group (στο Guru ή στο Fuse).
Ocado ή Ocado Group	σημαίνει Ocado Group Plc και όλες οι θυγατρικές που ανήκουν εξ ολοκλήρου στη δομή του παγκόσμιου ομίλου, εκτός εάν αναφέρεται ρητά ή ο νόμος ορίζει διαφορετικά.

Τι είναι η καταγγελία αθέμιτων πρακτικών;

Καταγγελία αθέμιτων πρακτικών (Whistleblowing) είναι η αποκάλυψη πληροφοριών που αφορούν εικαζόμενες επιλήψιμες πράξεις ή κινδύνους στην εργασία. Όταν κάνετε μια αναφορά στο πλαίσιο αυτής της Πολιτικής, είναι χρήσιμο να εξετάζετε αν ενεργείτε προς το δημόσιο συμφέρον. Κάτι είναι γενικά προς το δημόσιο συμφέρον εάν αφορά την πρόνοια ή την ευημερία των πολιτών.

Η καταγγελία αθέμιτων πρακτικών εμπίπτει στις ακόλουθες κατηγορίες:

- A. εγκληματική ενέργεια (έχει διαπραχθεί, διαπράττεται ή ενδέχεται να διαπραχθεί αδίκημα)
- B. αποτυχία συμμόρφωσης με νομική ή κανονιστική υποχρέωση
- C. κακοδικία
- D. διακινδύνευση της υγείας και της ασφάλειας ενός ατόμου
- E. ζημιά στο περιβάλλον
- F. λογιστικές παρατυπίες ή παρατυπίες κατά την υποβολή χρηματοοικονομικών αναφορών
- G. επιλήψιμες πράξεις/παρατυπίες προς το γενικό ή δημόσιο συμφέρον
- H. εσκεμμένη απόκρυψη πληροφοριών σχετικά με οποιοδήποτε από τα παραπάνω

Συγκεκριμένα παραδείγματα τέτοιων προβληματισμών θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τα εξής:

- Δωροδοκία και διαφθορά
- Διευκόλυνση της φοροδιαφυγής
- Απάτη και κλοπή
- Παραβίαση του Κώδικα Δεοντολογίας μας
- Άνευ αδείας αποκάλυψη εμπιστευτικών πληροφοριών (που περιλαμβάνουν προσωπικά δεδομένα και δεδομένα πελατών)
- Παραβίαση της νομοθεσίας περί ανταγωνισμού
- Αθέμιτη εκμετάλλευση εμπιστευτικών πληροφοριών
- Παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων
- Νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες
- Συγκρούσεις συμφερόντων
- Αθέμιτη χρήση εταιρικών πόρων

³ Το Συμβούλιο Εργαζομένων στη Γαλλία θα ερωτηθεί σχετικά με οποιοσδήποτε από τις εν λόγω τροποποιήσεις, εφόσον είναι απαραίτητο.

Ο καταγγέλλων αθέμιτων πρακτικών είναι το άτομο που εκφράζει έναν σοβαρό λόγο προβληματισμού σχετικά με οποιοδήποτε από τα παραπάνω. Εάν έχετε οποιουσδήποτε σοβαρούς λόγους προβληματισμού σχετικά με εικαζόμενες επιλήψιμες πράξεις ή κινδύνους που επηρεάζουν οποιαδήποτε από τις δραστηριότητές μας (προβληματισμός που εγείρει καταγγελία), θα πρέπει να τους αναφέρετε σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική. Σας ενθαρρύνουμε να παρέχετε όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες.

Τι δεν αποτελεί καταγγελία αθέμιτων πρακτικών;

Αιτιάσεις επί προσωπικού και παράπονα που αφορούν θέματα, όπως ο τρόπος με τον οποίο σας συμπεριφέρονται στην εργασία σας, δεν καλύπτονται από την παρούσα Πολιτική και θα πρέπει, αντ' αυτού, να το θέσετε στο πλαίσιο των σχετικών πολιτικών και διαδικασιών μας για το Ανθρώπινο Δυναμικό που είναι αναρτημένες στο Fuse ή στο Guru ή, εναλλακτικά, να επικοινωνήσετε με την Ομάδα Ανθρώπινου Δυναμικού.

Σε περίπτωση που ένα τέτοιο ζήτημα αναφερθεί μέσω της υπηρεσίας Speak Up, τα στοιχεία θα διαβιβαστούν στην Ομάδα Ανθρώπινου Δυναμικού για να ξεκινήσει διερεύνηση σύμφωνα με τη σχετική Πολιτική που σχετίζεται με το Ανθρώπινο Δυναμικό. Εάν δεν είστε σίγουροι για το πώς να αναφέρετε ένα τέτοιο ζήτημα, μπορείτε να επικοινωνήσετε με τον Υπεύθυνο Συνεργασιών Ανθρώπινου Δυναμικού.

Επιπλέον, ζητήματα που σχετίζονται με τα δικαιώματα προστασίας των δεδομένων σας, όπως το δικαίωμα στη λήθη και τα αιτήματα πρόσβασης και οι παραβιάσεις δεδομένων⁴, δεν καλύπτονται από την παρούσα Πολιτική. Εάν σας απασχολεί ο τρόπος χειρισμού των δεδομένων σας, θα πρέπει να ανατρέξετε στη δήλωση απορρήτου για τους υπαλλήλους μας (στο [Guru](#) ή στο [Fuse](#)), ή/και να μιλήσετε με τον δικό σας Υπεύθυνο Δεδομένων ή με ένα μέλος της Ομάδας Προστασίας Δεδομένων.

Πώς να αναφέρετε έναν προβληματισμό αναφορικά με καταγγελία αθέμιτων πρακτικών

Είναι σημαντικό να αναφέρετε εικαζόμενες επιλήψιμες πράξεις το συντομότερο δυνατό. Σε πρώτη φάση, θα σας συνιστούσαμε να κάνετε μια ανοιχτή και ειλικρινή συζήτηση με τον προϊστάμενό σας^{5 6 7} ή τον κατά τόπους Υπεύθυνο εάν η βάση σας είναι στη Βουλγαρία⁸. Εάν αισθάνεστε άβολα να το κάνετε αυτό, μπορείτε να θέσετε τον προβληματισμό σας σε έναν άλλο προϊστάμενο ή στον Υπεύθυνο Συνεργασιών Ανθρώπινου Δυναμικού ή στον οργανισμό εργαζομένων, εάν η βάση σας είναι στη Σουηδία. Μπορείτε να είστε βέβαιοι ότι ο προβληματισμός σας θα αντιμετωπιστεί με σεβασμό και εμπιστευτικότητα στο μέτρο του δυνατού. Σε ορισμένες περιπτώσεις, ο διευθυντής σας ή ο Συνεργάτης Ανθρώπινου Δυναμικού (ή ο Τοπικός Υπεύθυνος στη Βουλγαρία) ενδέχεται να παραπέμψει το θέμα στην Ομάδα Συμμόρφωσης, εφόσον κριθεί σκόπιμο.

Εάν καμία από αυτές τις επιλογές δεν είναι κατάλληλη για εσάς, διαθέτουμε την υπηρεσία Speak Up και σας προσκαλούμε να τη χρησιμοποιήσετε. Την εν λόγω εμπιστευτική υπηρεσία

⁴Στη Σουηδία και την Πολωνία, οι παραβιάσεις δεδομένων θεωρούνται σοβαρή ανωμαλία που θα αποτελούσε ανησυχία για καταγγελία και επομένως θα καλύπτεται από αυτήν την Πολιτική.

⁵ Στη Γαλλία, για να θέσετε έναν προβληματισμό για καταγγελία αθέμιτων πρακτικών, έχετε επίσης τη δυνατότητα να απευθυνθείτε σε εκπροσώπους του προσωπικού, σε άλλον εργαζόμενο, σε ένα μέλος του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, σε έναν άλλο προϊστάμενο ή στην επιθεώρηση εργασίας.

⁶ Στην Αυστραλία υπάρχουν πρόσθετοι τρόποι για να θέσετε έναν προβληματισμό για καταγγελία αθέμιτων πρακτικών. Για λεπτομέρειες, ανατρέξτε στο Παράρτημα 2.

⁷ Εάν βασίζεστε στην Πολωνία, μπορείτε να ζητήσετε μια συνάντηση από κοντά για να εκφράσετε τις ανησυχίες σας. Για να κανονίσετε μια τέτοια συνάντηση, μιλήστε με έναν συνεργάτη Ανθρώπινου Δυναμικού στην Πολωνία.

⁸ Στη Βουλγαρία, οι προφορικές αναφορές μπορούν να γίνονται μόνο σε έναν από τους κατά τόπους Υπεύθυνους. Για λεπτομέρειες, ανατρέξτε στο Παράρτημα 1.

έχει αναλάβει ανεξάρτητη εξειδικευμένη εταιρεία, η Navex Global. Η υπηρεσία Speak Up σας επιτρέπει να αναφέρετε έναν προβληματισμό τηλεφωνικά, μέσω του ιστότοπου ή του κατά τόπους Υπεύθυνου (στη Βουλγαρία), οποιαδήποτε στιγμή της ημέρας ή της νύχτας, καθ' όλη τη διάρκεια του έτους.



Εάν επιλέξετε να αναφέρετε τηλεφωνικά τον προβληματισμό σας, μπορείτε να καλέσετε τον σχετικό αριθμό που αναγράφεται στο τέλος αυτής της Πολιτικής.



Μέσω του ακόλουθου ιστότοπου: ocado.ethicspoint.com



Σαρώνοντας τον κωδικό QR που αναγράφεται στις αφίσες της υπηρεσίας Speak Up.

Επισημαίνεται ότι οι εργολάβοι και οι εργαζόμενοι με σύμβαση μίσθωσης έργου, οι αιτούντες εργασία ή άλλοι τρίτοι θα πρέπει να αναφέρουν κάθε εικαζόμενη επιλήψιμη πράξη σύμφωνα με την ενότητα «Τρίτοι» παρακάτω.

Εναλλακτικά, κατόπιν αιτήματος, μπορείτε να αναφέρετε τον προβληματισμό σας μέσω μιας φυσικής συνάντησης με οποιοδήποτε άτομο από τις επαφές που αναφέρονται παραπάνω.

Εάν η βάση σας είναι στην ΕΕ, μπορείτε να υποβάλετε την αναφορά σας απευθείας στην αντίστοιχη αρμόδια αρχή της χώρας σας. Μπορείτε να επιλέξετε να υποβάλετε αναφορά μέσω αυτής της οδού ταυτόχρονα ή εναλλακτικά να υποβάλετε τον προβληματισμό σας σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική. Για λεπτομέρειες, ανατρέξτε στο Παράρτημα 3. Λάβετε υπόψη ότι σε περίπτωση που επιλέξετε αυτή την οδό υποβολής αναφοράς, η Ocado Group δεν έχει κανέναν έλεγχο στη διαχείριση και στην επακόλουθη διερεύνηση (εάν ισχύει) της αναφοράς σας. Εάν υποβάλετε απευθείας αναφορά με τον προβληματισμό σας χρησιμοποιώντας μία από τις παραπάνω επιλογές, μπορείτε να επιτρέψετε στην Ocado Group να διορθώσει την κατάσταση ή τον προβληματισμό άμεσα (όπου ισχύει), να σας κρατάει ενήμερους και να ολοκληρώσει τις απαιτούμενες ενέργειες αμέσως.

Πώς θα χειριστούμε την αναφορά σας

Σε πρώτη φάση, όλες οι αναφορές θα αποστέλλονται σε τουλάχιστον δύο αρμόδιους ερευνητές εντός της Ocado, ανάλογα με τη φύση του προβληματισμού σας. Οι ερευνητές θα καθορίσουν τα επόμενα βήματα, συμπεριλαμβανομένου του κατά πόσον το ζήτημα απαιτεί επίσημη διερεύνηση. Η απάντηση θα εξαρτηθεί αποκλειστικά από τις παρεχόμενες πληροφορίες και δεν σημαίνει ότι, κατά τεκμήριο, μια αναφορά θα καταλήξει σε επίσημη έρευνα. Ανάλογα με τους τοπικούς νόμους και διακανονισμούς, τα συγκεκριμένα μέτρα μπορεί να διαφέρουν.

Θα ληφθούν μέτρα για να διασφαλιστεί ότι κανένα πρόσωπο που κατονομάζεται στην αναφορά σας δεν θα συμμετάσχει στην ομάδα διερεύνησης και ότι την αναφορά σας θα δουν μόνο τα πρόσωπα που κρίνονται απαραίτητα για την ολοκλήρωση της έρευνας. Εάν χρειαστεί, είναι δυνατό να προσληφθούν εξωτερικοί εμπειρογνώμονες για να συνδράμουν στην έρευνα, οι οποίοι θα εργαστούν υπό αυστηρούς όρους τήρησης του απορρήτου. Σε ορισμένες περιπτώσεις, αυτοί οι εξωτερικοί εμπειρογνώμονες ενδέχεται να εδρεύουν εκτός της χώρας όπου εδρεύει το άτομο που υποβάλλει την αναφορά. Ο ερευνητής θα καταβάλει κάθε προσπάθεια να σας απαντήσει εντός επτά ημερολογιακών ημερών σχετικά με τα επόμενα βήματα που πρέπει να ακολουθηθούν. Η διάρκεια οποιασδήποτε έρευνας θα διαφέρει ανάλογα με τις περιστάσεις (γενικά μεταξύ ενός και 3 μηνών), αλλά η πρόοδος θα σας γνωστοποιείται όπου είναι δυνατόν. Θα σας παρέχονται λεπτομέρειες σχετικά με την έκβαση της έρευνας, ωστόσο, πιστεύουμε ότι θα αναγνωρίσετε ότι μπορεί να υπάρξουν περιστάσεις όπου αυτό δεν είναι δυνατό ή όπου πρέπει να περιορίσουμε τις λεπτομέρειες που παρέχονται για λόγους εμπιστευτικότητας, προστασίας του απορρήτου και των νομικών δικαιωμάτων των

ενδιαφερομένων.

Ανάλογα με το επίπεδο λεπτομερειών που παρέχεται στην έκθεσή σας, ενδέχεται να χρειαστεί να σας ζητηθεί να παράσχετε πρόσθετες λεπτομέρειες και να απαντήσετε σε συμπληρωματικές ερωτήσεις. Οι απαντήσεις θα πρέπει να παρέχονται έγκαιρα και στη Βουλγαρία εντός 7 ημερών. Είναι σημαντικό να συνεργαστείτε και να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις με ειλικρίνεια και πληρότητα, προκειμένου να υποστηριχθεί η έρευνα.

Ένας διευθυντής της Ocado ή ένας Τοπικός Υπεύθυνος (Βουλγαρία) που λαμβάνει απευθείας μια αναφορά «Speak Up» θα τηρήσει την εμπιστευτικότητά σας. Ο διευθυντής θα καταγράψει όλα τα γεγονότα και θα τα παρουσιάσει στον αρμόδιο Συνεργάτη Ανθρώπινου Δυναμικού ή, εάν δεν είναι σκόπιμο, στην Ομάδα Συμμόρφωσης, η οποία θα διασφαλίσει ότι η αναφορά θα διερευνηθεί όπως αναφέρεται ανωτέρω. Στη Βουλγαρία, η διαδικασία θα διαχειρίζεται από τους Τοπικούς Υπευθύνους.

Σημειώστε επίσης ότι θα λάβουμε πρόσθετα μέτρα για να διασφαλίσουμε ότι θα επεξεργαστούμε μόνο τα προσωπικά δεδομένα που είναι κατάλληλα, συναφή και αναγκαία για τη διερεύνηση της καταγγελίας. Έχουμε παράσχει ορισμένες πρόσθετες πληροφορίες στην ενότητα «Πώς θα χρησιμοποιήσουμε τα προσωπικά δεδομένα σας» παρακάτω.

Μπορούμε, σε οποιοδήποτε στάδιο, να σας καλέσουμε να παρευρεθείτε σε μια εμπιστευτική συνάντηση με έναν διευθυντή της Ocado, έναν κατά τόπους Υπεύθυνο (Βουλγαρία) ή τους ανεξάρτητους ερευνητές μας (εσωτερικούς ή εξωτερικούς) για να καταγράψουν μια γραπτή περίληψη του προβληματισμού σας για την καταγγελία ή να ζητήσουν περαιτέρω πληροφορίες από εσάς. Δεν είστε υποχρεωμένοι να παρευρεθείτε ή να έχετε μια συνάντηση μαζί μας, αλλά αυτό μπορεί να είναι χρήσιμο για την πρόοδο και την πλήρη διερεύνηση των προβληματισμών σας σχετικά με την καταγγελία.

Εάν πιστεύουμε ότι διατυπώθηκε κακόβουλα ένας ψευδής ισχυρισμός, ενδέχεται να προχωρήσουμε σε πειθαρχική έρευνα (ή, στην περίπτωση της Σουηδίας, σε λήψη μέτρων που αφορούν την απασχόληση).

Πώς θα προστατεύσουμε το απόρρητό σας

Είναι φυσικό να ανησυχείτε ότι, καταγγέλλοντας θέματα που σας απασχολούν στην εργασία σας, ενδέχεται να νιώσετε ότι μπορεί να θυματοποιηθείτε ή ότι κινδυνεύει η εργασιακή σας ασφάλεια. Μπορούμε να σας διαβεβαιώσουμε ότι δεν θα υποστείτε ζημία από την υποβολή μιας πραγματικής αναφοράς. Σεβόμαστε το δικαίωμά σας στο απόρρητο σε σχέση με την αναφορά σας και καταβάλλουμε κάθε δυνατή προσπάθεια για να περιορίσουμε τον αριθμό των ατόμων στα οποία γνωστοποιείται η ταυτότητά σας (και άλλες πληροφορίες από τις οποίες μπορεί να συναχθεί άμεσα ή έμμεσα η ταυτότητά σας) και η αναφορά σας, εάν και υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες ενδέχεται να μην είμαστε σε θέση να προστατεύσουμε την ταυτότητά σας (για παράδειγμα, η ταυτότητά σας ενδέχεται να πρέπει να αποκαλυφθεί εάν απαιτείται από τον νόμο ή εάν έχει δοθεί εξουσιοδότηση για την αποκάλυψη της ταυτότητάς σας). Σας παρακαλούμε να τηρήσετε το ζήτημα και την όποια διερεύνηση εμπιστευτικά. Η επανεξέταση και οποιαδήποτε διερεύνηση θα διεξαχθεί με ανεξάρτητο, δίκαιο και αμερόληπτο τρόπο, και με σεβασμό προς όλα τα μέρη κατά τη διάρκεια της διαδικασίας.

Κατανοούμε ότι μπορεί να επιθυμείτε να προβείτε σε ανώνυμη αναφορά και αυτό είναι εφικτό, εκτός εάν βρίσκεστε στη Βόρεια Κορέα (όπου δεν επιτρέπεται η ανώνυμη αποκάλυψη). Ωστόσο, σας προτρέπουμε να μην προβείτε σε ανώνυμη αναφορά, προκειμένου να μπορέσουμε να διεξάγουμε μια πλήρη και ορθή διερεύνηση και να σας θέσουμε πρόσθετες ερωτήσεις, εάν είναι απαραίτητο. Αυτό καθίσταται δυσκολότερο ή αδύνατο σε ορισμένες περιπτώσεις, όταν οι αποκαλύψεις γίνονται ανώνυμα.

Πώς θα προστατεύσουμε το πρόσωπο εναντίον του οποίου γίνεται

Σελίδα 6

αναφορά για καταγγελία αθέμιτων πρακτικών

Θα λάβουμε όλα τα εύλογα μέτρα για να διασφαλίσουμε ότι το ζήτημα και η ταυτότητα οποιουδήποτε εναντίον του οποίου γίνεται αναφορά θα παραμείνουν εμπιστευτικά κατά πάντα κρίσιμο χρόνο. Δεν θα αποκαλύψουμε καμία πληροφορία, εκτός εάν αυτό απαιτείται από το νόμο ή είναι απαραίτητο.

Πώς θα χρησιμοποιούμε τα προσωπικά δεδομένα σας

Λαμβάνουμε πολύ σοβαρά υπόψη μας την προστασία των προσωπικών δεδομένων και αναγνωρίζουμε ότι τόσο τα δικά σας προσωπικά δεδομένα όσο και άλλων ενδέχεται να χρειαστεί να υποβληθούν σε επεξεργασία στο πλαίσιο της διερεύνησης των προβληματισμών σας για καταγγελία αθέμιτων πρακτικών. Πράγματι, ενδέχεται να τελείται επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όπως η φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, οι θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, η συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, οι πληροφορίες για τη σεξουαλική ζωή ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή τα δεδομένα υγείας, στο πλαίσιο αυτών των διερευνήσεων. Όποια και αν είναι τα προσωπικά δεδομένα ή τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα που λαμβάνουμε, προσπαθούμε να ελαχιστοποιήσουμε τον όγκο αυτών των πληροφοριών που υποβάλλονται σε επεξεργασία, τη διάρκεια της διατήρησής τους και το ποιος μπορεί να έχει πρόσβαση σε αυτά. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιούμε τα προσωπικά δεδομένα σας κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας, ανατρέξτε στη δήλωση απορρήτου των εργαζομένων μας (στο [Guru](#) ή στο [Fuse](#)).

Τρίτοι

Οι Τρίτοι ενθαρρύνονται να αναφέρουν βάσιμες υποψίες για τυχόν επιλήψιμες πράξεις ή την εφαρμογή αθέμιτης πρακτικής εντός της Ocado ή που επηρεάζουν την Ocado και μπορούν να είναι βέβαιοι ότι κάθε πληροφορία που λαμβάνεται θα αντιμετωπιστεί με σοβαρό και εμπιστευτικό τρόπο. Καλείστε να υποβάλετε την αναφορά σας στον υπεύθυνο επικοινωνίας σας στην Ocado σε πρώτο στάδιο ή στην Ομάδα Συμμόρφωσης (compliance.team@ocado.com). Εναλλακτικά, μπορείτε να κάνετε την αναφορά σας χρησιμοποιώντας την υπηρεσία Speak Up που περιγράφεται στην ενότητα «Πώς να αναφέρετε έναν προβληματισμό» της παρούσας Πολιτικής.

Σημείωση: Στη Βουλγαρία, οι τρίτοι θα πρέπει να υποβάλουν αναφορά με τους προβληματισμούς τους στον κατά τόπους Υπεύθυνο (για λεπτομέρειες ανατρέξτε στο Παράρτημα 1).

Τυχόν προβληματισμοί ή παράπονα που αφορούν τις εσωτερικές λειτουργίες και πρακτικές του οργανισμού σας θα πρέπει να αντιμετωπίζονται μέσω των συνήθων διαύλων αναφοράς, πολιτικών ή διαδικασιών του οργανισμού σας.

Άλλοι τρόποι υποστήριξης

Έχετε επίσης πρόσβαση σε ένα δωρεάν Πρόγραμμα Βοήθειας Εργαζομένων, μια απόλυτα εμπιστευτική τηλεφωνική υπηρεσία όπου μπορείτε να συζητήσετε οποιοδήποτε ζήτημα, όπως οικονομικά, εργασιακά, προσωπικά, υγείας ή οικογενειακά θέματα. Οι λεπτομέρειες του Προγράμματος Βοήθειας Εργαζομένων βρίσκονται στο Fuse ή το Guru.

Μη επιβολή αντιποίνων

Ενθαρρύνουμε τη διαφάνεια και θα υποστηρίξουμε οποιονδήποτε εγείρει σοβαρούς λόγους προβληματισμού στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής, ακόμα και εάν αποδειχθούν λανθασμένοι.

Σας διαβεβαιώνουμε ότι δεσμευόμαστε εξίσου να διασφαλίσουμε ότι κανείς δεν θα υποστεί οποιαδήποτε δυσμενή μεταχείριση (συμπεριλαμβανομένης της θυματοποίησης, της παρενόχλησης, των διακρίσεων ή των δυσμενών εργασιακών συνεπειών) ως αποτέλεσμα της διατύπωσης πραγματικών προβληματισμών σχετικά με εικαζόμενες επιλήψιμες πράξεις. Καμία μορφή απειλής ή αντιποίνων δεν θα είναι ανεκτή και θα αντιμετωπίζεται ως παραβίαση του Κώδικα Δεοντολογίας μας. Δεδομένου του σοβαρού χαρακτήρα μιας τέτοιας παραβίασης, όποιος διαπιστωθεί ότι παραβαίνει τον Κώδικα μπορεί να αντιμετωπίσει πειθαρχικά/διορθωτικά μέτρα (ή, στην περίπτωση της Σουηδίας, σε λήψη μέτρων που αφορούν την απασχόληση), τα οποία θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή τη λύση της εργασιακής σχέσης.

Δεν θα προστατευτείτε εάν διατυπώσετε κακόβουλα έναν προβληματισμό που γνωρίζετε ότι είναι ψευδής ή όταν διαπράττετε αδίκημα προβαίνοντας σε αποκάλυψη. Αυτό συνιστά εξίσου παραβίαση του Κώδικα Δεοντολογίας και θα αντιμετωπίζεται αναλόγως.

Εάν αντιμετωπίσετε αντίποινα εναντίον σας ή εναντίον κάποιου άλλου εξαιτίας της καλόπιστης διατύπωσης ενός προβληματισμού, θα πρέπει να το αναφέρετε σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική και θα αντιμετωπιστεί όπως κάθε άλλη αναφορά στην υπηρεσία Speak Up⁹¹⁰.

Διατήρηση αρχείων

Σύμφωνα με τα δικαιώματά σας όσον αφορά την προστασία δεδομένων και τις υποχρεώσεις μας όσον αφορά την προστασία δεδομένων, τα προσωπικά δεδομένα πρέπει να διατηρούνται από εμάς μόνο για όσο χρονικό διάστημα είναι αναγκαίο για τη διερεύνηση του ζητήματος, και αυτό σημαίνει ότι ενδέχεται να ισχύουν διαφορετικές περίοδοι διατήρησης ανάλογα με τις περιστάσεις ή/και τον τόπο της διερεύνησης. Οποιοσδήποτε προσωπικές πληροφορίες (κυρίως ευαίσθητες προσωπικές πληροφορίες) που δεν σχετίζονται με τους ισχυρισμούς δεν θα υποβληθούν σε επεξεργασία και θα ανωνυμοποιηθούν ή θα διαγραφούν. Σε κάθε περίπτωση, στόχος μας είναι να διαγράψουμε ή να ανωνυμοποιούμε τα προσωπικά δεδομένα εντός έξι μηνών από την ολοκλήρωση της διερεύνησης.

Διαφορετικά, όλες οι αναφορές και τα έγγραφα που σχετίζονται με τις εν λόγω αναφορές που γίνονται μέσω των διαδικασιών που περιγράφονται στο παρόν διατηρούνται για τουλάχιστον έξι έτη από την ημερομηνία της αναφοράς. Μετά από αυτήν τη χρονική περίοδο, οι πληροφορίες μπορούν να καταστραφούν, εκτός εάν οι πληροφορίες είναι σχετικές με οποιαδήποτε εκκρεμή ή πιθανή εκδίκαση, έρευνα ή διερεύνηση, οπότε οι πληροφορίες δεν μπορούν να καταστραφούν και πρέπει να διατηρηθούν κατά τη διάρκεια της εν λόγω εκδίκασης, έρευνας ή διερεύνησης και, στη συνέχεια, όποτε κρίνεται αναγκαίο.

Οι περίοδοι διατήρησης αρχείων στο πλαίσιο της παρούσας πολιτικής αντιπροσωπεύουν τη γενική θέση. Όπου απαιτούνται αυστηρότερα πρότυπα, ακολουθείται η τοπική νομοθεσία.

⁹ Στην Αυστραλία, οι καταγγέλλοντες αθέμιτων πρακτικών που πληρούν τις προϋποθέσεις έχουν θεσμοθετημένη προστασία, συμπεριλαμβανομένων των διατάξεων περί θυματοποίησης Μέρος 9.4AAA του Νόμου 2001 Περί Εταιρειών (Cth) της Αυστραλίας.

¹⁰ Στη Γαλλία, οι πληροφοριοδότες απολαμβάνουν νομική προστασία σύμφωνα με τον γαλλικό νόμο 2022-401.

Εποπτεία, αναθεώρηση και ενημερώσεις

Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει τη συνολική ευθύνη για την παρούσα πολιτική, διασφαλίζοντας ότι είναι σύμφωνη με τον Κώδικα Δεοντολογίας.

Η Ομάδα Συμμόρφωσης θα παρακολουθεί επίσης την αποτελεσματικότητα και θα εξετάζει την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής ανά τακτά διαστήματα, θα διαχειρίζεται τυχόν ερωτήματα σχετικά με την ερμηνεία της και θα υποβάλλει εκθέσεις στην Επιτροπή Κινδύνων και στο Διοικητικό Συμβούλιο κατά καιρούς σχετικά με την εν λόγω εξέταση και το θέμα γενικότερα, όταν κρίνεται απαραίτητο.

Αυτή η Πολιτική θα ενημερώνεται κατά διαστήματα, γι' αυτό είναι σημαντικό να ανατρέχετε πάντα στην πιο πρόσφατη έκδοση που είναι αναρτημένη στο Fuse ή στο Guru κάνοντας αναζήτηση για την υπηρεσία «Speak Up». Αν και πρόκειται για μια παγκόσμια Πολιτική, θα γίνεται αναφορά, κατά περίπτωση, στους τοπικούς νόμους των χωρών στις οποίες δραστηριοποιούμαστε.

Η πολιτική αυτή θα διαδοθεί ευρέως και είναι διαθέσιμη στον [ιστότοπο της Ocado Group](#), στο [Guru](#) και στο [Fuse](#).

Ημ/νία	Έκδοσ η	Συντάκτης	Υπεύθυνος έγκρισης	Επόμενη προγραμματισμένη αναθεώρηση
28.09.21	2	KW	Διοικητικό Συμβούλιο	Σεπτέμβριος 2022
12.09.23	2.1	KW	Δ/Δ	Αναθεώρηση σε εξέλιξη
14.11.23	2.2	KW	Δ/Δ	Αναθεώρηση σε εξέλιξη
11.06.24	3	KW	Διοικητικό Συμβούλιο	06.2026
18.11.24	3.1	KW	Επιτροπή Κινδύνου	06.2026

Παράρτημα 1

Τηλέφωνα επικοινωνίας με τη Navex Global	
Ηνωμένο Βασίλειο	08000773029
Πολωνία	800005025
Ισπανία	900-876-823
Βουλγαρία	Οι προφορικές αναφορές μπορούν να γίνονται μόνο σε έναν από τους κατά τόπους Υπεύθυνους: • Επικεφαλής της Ocado Technology Sofia: +359886080066 • Senior People Partner: +359896345122
Γαλλία	0805985589
Σουηδία	020127299
Ελλάδα	800 000 0057
Καναδάς	844-982-4670
ΗΠΑ	844-982-3426
Αυστραλία	1800955849
Ιαπωνία	08001000046
Βόρεια Κορέα	00744854

Παράρτημα 2 - Αναφορά προβληματισμού για καταγγελία αθέμιτων πρακτικών στην Αυστραλία

Στην Αυστραλία, μπορείτε να υποβάλετε καταγγελία απευθείας στον αρμόδιο κρατικό φορέα (Australian Securities and Investments Commission, Australian Prudential Regulation Authority), στον ελεγκτή της Ocado Group ή στον προσωπικό σας δικηγόρο για να λάβετε νομική συμβουλή σχετικά με την προστασία που σας παρέχει ο *Νόμος 2001 Περί Εταιρειών* (Cth).

Σε ειδικές και περιορισμένες περιπτώσεις, μπορεί να έχετε τη δυνατότητα να κάνετε μια αναφορά είτε σε έναν βουλευτή είτε σε έναν δημοσιογράφο, προβαίνοντας σε μία από τις ακόλουθες ενέργειες:

1. «Αποκάλυψη πληροφοριών προς το δημόσιο συμφέρον», η οποία μπορεί να γίνει:
 - a. όταν έχουν περάσει τουλάχιστον 90 ημέρες από την πρώτη σας αναφορά μιας αποκάλυψης που πληροί τις προϋποθέσεις χωρίς να υπάρξει σχετική ανάδραση, και
 - b. έχετε βάσιμους λόγους να πιστεύετε ότι η αναφορά των προβληματισμών σας σε δημοσιογράφο ή βουλευτή θα ήταν προς το δημόσιο συμφέρον,
2. ή μια «επείγουσα αποκάλυψη», η οποία μπορεί να γίνει εάν μετά την πρώτη σας αναφορά έχετε βάσιμους λόγους να πιστεύετε ότι οι πληροφορίες που αναφέρθηκαν συνιστούν ουσιαστικό και άμεσο κίνδυνο για την υγεία ή την ασφάλεια ή το φυσικό περιβάλλον.

Σε κάθε περίπτωση, πρέπει πρώτα να ενημερώσετε τον αποδέκτη που πληροί τις προϋποθέσεις, στον οποίο αναφέρατε την αρχική σας αποκάλυψη, ότι σκοπεύετε να προβείτε σε περαιτέρω αποκάλυψη και μόνο τότε μπορείτε στη συνέχεια να προβείτε σε αναφορά σε βουλευτή πολιτείας, επικράτειας ή ομοσπονδιακό βουλευτή ή σε δημοσιογράφο. Επίσης, η αναφορά δεν πρέπει να περιορίζεται σε περισσότερα από όσα είναι απαραίτητα για να ενημερωθεί ο αποδέκτης (δημοσιογράφος ή βουλευτής) για τον προβληματισμό σας.

Παράρτημα 3 - Αναφορά προβληματισμού για καταγγελία αθέμιτων πρακτικών στην αρμόδια αρχή της χώρας σας (μόνο ΕΕ)

Στην ΕΕ, μπορείτε να υποβάλετε καταγγελία απευθείας στην αρμόδια αρχή της χώρας σας. Μπορείτε να επιλέξετε να υποβάλετε αναφορά μέσω αυτής της οδού ταυτόχρονα ή εναλλακτικά να υποβάλετε τον σοβαρό λόγο προβληματισμού σας σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική.

Θα πρέπει να λάβετε υπόψη ότι εάν επιλέξετε να υποβάλετε αναφορά στην αρμόδια αρχή, η Ocado Group δεν διατηρεί τον έλεγχο σχετικά με τον τρόπο διαχείρισης των προσωπικών σας δεδομένων και των πληροφοριών που παρέχετε ή εάν θα ληφθούν περαιτέρω μέτρα.

Ανατρέξτε στις παρακάτω πληροφορίες για το πού και το πώς θα υποβάλλετε την αναφορά σας:

- Βουλγαρία Η Επιτροπή της Βουλγαρίας για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων (CPPD) επιτρέπει τις έγγραφες αναφορές (μέσω email ή ταχυδρομείου) και τις προφορικές αναφορές μέσω προσωπικής συνάντησης. Για περισσότερες πληροφορίες, κάντε κλικ [εδώ](#).
- **Γαλλία:** Παραθέτονται 23 αρμόδιες αρχές ανάλογα με το θέμα του προβληματισμού σας. Μπορείτε να βρείτε την πλήρη λίστα [εδώ](#). Εάν είναι δύσκολο να προσδιοριστεί η κατάλληλη αρμόδια αρχή, η αναφορά μπορεί να σταλεί στην Υπηρεσία Προάσπισης των Δικαιωμάτων (Defenseur des droits) ως το πρώτο σημείο επικοινωνίας σας και η οποία θα την προωθήσει.
- **Ελλάδα:** Η Εθνική Αρχή Διαφάνειας ορίζεται ως η αρμόδια αρχή για τη λήψη, διαχείριση και παρακολούθηση των αναφορών που της υποβάλλονται άμεσα σχετικά με θέματα καταγγελίας αθέμιτων πρακτικών/παραβιάσεις. [Εδώ](#) μπορείτε να έχετε πρόσβαση στην πλατφόρμα της Αρχής για εξωτερική υποβολή αναφορών.
- **Πολωνία:** Οι εξωτερικές αναφορές αποστέλλονται στον Επίτροπο για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα ή σε άλλες δημόσιες αρχές, δηλαδή στις ανώτατες και κεντρικές αρχές της κυβερνητικής διοίκησης, στις τοπικές αρχές διοίκησης, στις τοπικές κυβερνητικές αρχές, σε άλλες κρατικές αρχές και σε άλλους φορείς που εκτελούν καθήκοντα δημόσιας διοίκησης σύμφωνα με το νόμο, που είναι αρμόδιοι να λάβουν ενέργειες παρακολούθησης. Σημειώστε ότι ο Επίτροπος για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα μπορεί να αποδεχτεί εξωτερικές αναφορές και να τις προωθήσει στον αρμόδιο δημόσιο φορέα. Για περισσότερες πληροφορίες, κάντε κλικ [εδώ](#):
<https://bip.brpo.gov.pl/en/en/content/how-refer-your-matter-commissioner-human-rights>. Σημειώστε ότι τέτοιες εξωτερικές αναφορές δεν πρέπει να αφορούν μόνο παραβιάσεις εσωτερικές (δηλαδή παραβιάσεις που αφορούν τον Κώδικα Δεοντολογίας μας και δεν συνιστούν εγκληματική δραστηριότητα και/ή ανάρμοστη συμπεριφορά/ανωμαλίες γενικού ή δημόσιου ενδιαφέροντος).
- **Ισπανία:** Εάν έχετε τη βάση σας στην Ισπανία, οι προβληματισμοί ή τα παράπονά σας μπορούν να υποβληθούν στην Υπηρεσία Καταπολέμησης της Απάτης της Καταλονίας εγγράφως ή προφορικά, καθώς και μέσω προσωπικής συνάντησης. Για περισσότερες πληροφορίες, κάντε κλικ [εδώ](#).
- **Σουηδία:** 30 εθνικές αρχές έχουν οριστεί ως αρμόδιες αρχές για τη διαχείριση των αναφορών. Για το κεντρικό κανάλι υποβολής αναφορών, κάντε κλικ [εδώ](#). Για μια πλήρη λίστα όλων των αρχών και των αρμοδιοτήτων τους, μπορείτε να μεταβείτε [εδώ](#).

Ανάλογα με την αρμοδιότητα κάθε αρμόδιας αρχής, ενδέχεται να μην προχωρήσουν ανώνυμες αναφορές ή αναφορές σχετικά με παραβιάσεις του ιστορικού. Σας προτρέπουμε (αλλά σε καμία περίπτωση δεν είστε υποχρεωμένοι) να ενημερώσετε την Ocado Group για την υποβολή της εξωτερικής σας αναφοράς.

규정 준수

올바른 방향으로 비즈니스 수행

내부 고발 정책 '신고'

날짜	18.11.24
버전	3.1
적용 국가	전체

Ocado는 진실성을 가지고 행동하기 위해 최선을 다하고 있습니다

본 정책에 대한 정보

Ocado Group은 개방적이고 투명한 업무 문화를 조성하기 위해 최선을 다하고 있습니다. Ocado 행동 강령은 Ocado가 매일 최고 수준의 정직함과 진실성을 바탕으로 비즈니스를 수행하고자 함을 분명히 나타냅니다. Ocado는 직장 동료, 공급업체 및 이해관계자를 보호하는 것을 중요하게 생각합니다. 그러나 다른 대규모 조직과 마찬가지로 Ocado는 때때로 일이 잘못될 위험에 직면할 수 있거나 위험, 사기, 불법 혹은 비윤리적 행위와 같은 부정 행위가 발생하고 있다는 사실을 인식하지 못할 수 있습니다. 이러한 상황이 발생하는 것을 방지하고, 발생 시에 이를 해결하려면 개방성과 책임감을 가진 문화가 필요합니다.

본 정책은 부정 행위가 의심되는 실제 사건을 최대한 빨리 신고하도록 권장하고자 마련되었습니다. 모든 진지한 우려 사항은 심각하게 받아들여지고 적절하게 조사되며 가능하다면 결과가 통보됩니다.

여러분이 직원이며 본 정책에서 다루지 않는 기타 이슈와 관련하여 직장 내 고충이나 개인적인 불만 사항이 있을 경우, Fuse 또는 Guru에서 확인할 수 있는 관련 인사 정책 및 절차에 따라 문제를 제기하거나 인사팀에 문의해야 합니다.

누구에게 해당되는가?

본 정책은 고위 관리자, 임원, 이사, 직원(정규직, 기간제 또는 임시직), 공무원, 컨설턴트, 위탁업체(위탁업체 직원 포함), 교육생, 파견 직원, 자원봉사자, 비정규직 직원, 에이전시 직원 등 근무지와 관계없이 Ocado 내에서 근무하는 모든 개인에게 적용됩니다¹. 더불어, 본 정책은 Ocado Group과 업무 기반 관계가 이미 종료되었거나² 아직 시작되지 않은 사람에게도 적용됩니다(채용 과정 또는 기타 고용 전 협상 도중에 발생하는 상황 또는 정보와 관련하여). Ocado를 대리하여 일하는 제삼자뿐 아니라, 공급업체, 이해관계자 등 Ocado Group과 관여하는 모든 이해관계자도 본 정책을 활용할 수 있습니다. 모든 직원과 위탁업체는 이 정책을 준수할 의무가 있지만, 이는 직원의 고용 계약 또는 위탁업체의 업무협력 계약의 일부가 아니며, Ocado는 언제든지 이를 수정할 수 있습니다³.

참고: 일부 국가에서는 특정 규칙이 적용되며, 자세한 내용은 각주를 확인하십시오.

주요 용어

행동 강령	Ocado Group 행동 강령(Guru 또는 Fuse 에서 확인 가능)을 뜻합니다.
Ocado 혹은 Ocado Group	Ocado Group Plc 및 전체 그룹 구조 내의 모든 전액 출자 자회사를 의미합니다. 단, 특별히 명시되거나 법률에서 달리 규정하는 경우는 예외입니다.

내부 고발이란 무엇인가?

내부 고발이란 직장 내 의심되는 부정 행위나 위험 관련 정보를 폭로하는 것을 뜻합니다. 본 정책에 따라 제보할 때 공익을 위해 행동하고 있는지 고려하는 것이 도움이 됩니다. 일반 대중의 복지 또는 행복과 관련이 있는 경우, 일반적으로 공익에 해당됩니다.

내부 고발에 해당하는 문제는 다음과 같습니다.

¹호주에서는 본 정책이 관련 개인의 직장 동료, 배우자, 친척 또는 부양 가족에게도 적용됩니다. 폴란드에서는 민법 계약을 기준으로 근무하는 위탁업체, 창업가, 파트너, 법인 단체 또는 법인격이 없는 조직체의 구성원, 인턴에게도 본 정책이 적용됩니다.

² 일본에서는 내부 고발 전 1년 이내에 퇴사한 퇴직자에게도 본 정책이 적용됩니다.

³ 프랑스에서는 필요에 따라 수정안에 관해 노사협의회에 자문을 구할 것입니다

- A. 범죄 행위(불법 행위를 저질렀거나, 저질러지고 있거나 그럴 가능성이 있음)
- B. 법적 또는 규제적 의무를 준수하지 않음
- C. 잘못된 판결
- D. 개인의 건강과 안전을 위협하는 행위
- E. 환경에 대한 피해
- F. 허위 회계 또는 부정 신고
- G. 일반 또는 대중 이권의 위법 행위/부정 행위
- H. 위 사항과 관련된 정보를 의도적으로 은폐하는 행위

이러한 문제들의 예시는 다음에서 찾아볼 수 있지만, 이에 국한되지 않습니다.

- 뇌물 수수 및 부패 행위
- 탈세 조장
- 사기 및 절도
- 행동 강령 위반
- 기밀 정보(개인 정보 및 고객 정보 포함)의 무단 공개
- 경쟁법 위반
- 내부자 거래
- 인권 침해
- 자금 세탁
- 이해 상충
- 회사 자원의 부적절한 사용

내부 고발자란 위 사항과 관련하여 진지한 우려 사항을 제기하는 개인을 뜻합니다. Ocado의 활동에 영향을 미치는 의심스러운 부정 행위나 위험과 관련해서 진지한 우려 사항이 있을 경우(내부 고발 사안), 본 정책에 따라 이를 신고해야 합니다. 가능한 많은 정보를 제공할수록 좋습니다.

내부 고발이 아닌 것은 무엇인가?

직장에서 대우받는 방식 등에 관한 직장 내 고충 및 불만 사항은 본 정책에 적용되지 않으며, 대신 Fuse 또는 Guru에서 확인할 수 있는 관련 인사 정책 및 절차에 따라 문제를 제기하거나 인사팀에 문의해야 합니다.

신고 서비스를 통해 문제를 신고하는 경우, 관련 세부 정보가 인사팀으로 전달되며 해당 인사 정책에 따라 조사가 진행됩니다. 이와 같은 문제를 신고하는 방법을 잘 모를 경우, 인사팀 책임자에게 문의하십시오.

또한 잊혀질 권리, 정보 접근 요청 및 데이터 유출⁴ 등 개인정보 보호 권리와 관련된 문제는 본 정책에서 다루지 않습니다. 데이터가 처리되는 방식에 대해 우려 사항이 있는 경우, 직원 개인 정보 보호 고지([Guru](#) 또는 [Fuse](#))를 참고하거나 데이터 챔피언 또는 데이터 보호팀과 상담해야 합니다.

내부 고발 문제를 제기하는 방법

의심되는 부정 행위를 최대한 빨리 신고하는 것이 중요합니다. 우선, Ocado는 직속상사^{5,6,7} 또는 근무지가 불가리아일 경우 현지 임원⁸과 허심탄회하고 솔직한 대화를 나눌 것을 권장합니다. 그렇게 하는 것이 불편하다면 다른 관리자나 인사팀 책임자에게, 또는 근무지가 스웨덴일 경우 노동 조합에 우려 사항을 제기할 수 있습니다. 제기한 우려 사항은 존중되고 가능한 범위 내에서 기밀 유지가

⁴ 스웨덴과 폴란드에서는 데이터 유출이 심각한 불규칙성으로 간주되며, 이는 내부 고발 우려 사항으로 간주되어 이 정책의 적용을 받게 됩니다.

⁵ 프랑스에서는 직원 대표, 다른 직원, 인사팀원, 임시 관리자 또는 노동 감독관에게도 내부 고발 문제를 제기할 수 있습니다.

⁶ 호주에는 내부 고발 문제를 제기할 수 있는 추가적인 방법이 있습니다. 자세한 내용은 부록 2를 참고하십시오.

⁷ 폴란드에 거주하는 경우 우려 사항을 제기하기 위해 대면 회의를 요청할 수 있습니다. 해당 회의를 조정하려면 폴란드 인사 파트너와 상담하세요.

⁸ 불가리아에서는 현지 임원에게만 구두 신고가 가능합니다. 자세한 내용은 부록 1을 참고하십시오.

보장됩니다. 경우에 따라 관리자 또는 피플 파트너(불가리아의 경우 현지 담당자)가 적절한 경우 해당 사안을 준법감시팀에 회부할 수 있습니다.

위 옵션 중 어느 것도 적합하지 않은 경우, 신고 서비스를 사용하는 것이 권장됩니다. 이 기밀 서비스는 독립적인 타사 전문업체인 Navex Global에서 운영합니다. 신고 서비스를 이용하면 연중 언제든지 전화나 웹사이트 또는 현지 임원(불가리아의 경우)을 통해 우려 사항을 신고할 수 있습니다.



본 정책의 마지막 부분에 나와 있는 관련 전화번호로 연락.



웹사이트: ocado.ethicspoint.com를 통해 연락



신고 포스터에 있는 QR 코드 스캔.

위탁업체 및 에이전시 직원, 입사 지원자 또는 기타 제삼자는 아래 '제삼자' 항목에 따라 의심스러운 부정 행위를 신고해야 한다는 것을 유의하십시오.

또는, 요청에 따라 위에 언급된 연락처 중 한 곳과 직접 면담을 통해 우려 사항을 신고할 수 있습니다.

근무지가 EU 지역이라면 국가별 관할 당국에 직접 신고서를 제출할 수 있습니다. 본 정책에 따라 우려 사항을 제출하는 것과 동시에 또는 그 대안으로 위 경로를 통해 신고할 수 있습니다. 자세한 내용은 부록 3을 참고하십시오. 위 신고 경로를 선택하는 경우, 신고 내용의 관리와 후속 조사(해당되는 경우)에 대해 Ocado Group에 아무런 통제권이 없음을 참고하십시오. 위 옵션 중 하나를 사용하여 우려 사항을 직접 신고하는 경우, Ocado Group이 즉시 상황 또는 우려 사항을 해결하고, 신고자에게 진행 상황을 알리며, 필요한 조치를 신속히 완료하도록 할 수 있습니다.

Ocado의 신고 처리 절차

첫째로 모든 신고는 우려 사항의 성격에 따라 Ocado 내 최소 2명의 관련 조사관에게 전달됩니다. 이후 조사관은 해당 문제에 대해 공식적인 조사가 필요한지 여부를 포함하여 다음 단계를 결정합니다. 대응 방식은 전적으로 제공된 정보에 따라 달라지며, 신고 이후에 반드시 정식 조사가 시작되는 것은 아닙니다. 현지 법률 및 합의 내용에 따라 구체적인 조치가 달라질 수 있습니다.

신고 내용에 언급된 사람이 조사팀에 포함되지 않도록 조치가 취해질 것이며, 신고 내용은 조사를 완료하는 데 필요하다고 간주되는 사람에게만 공개될 것입니다. 필요하다면 외부 전문가가 참여하여 조사를 지원할 수 있으며, 이들은 엄격하게 기밀을 유지하며 업무를 수행합니다. 경우에 따라, 신고자가 있는 곳 이외의 국가에서 외부 전문가가 파견될 수 있습니다. 조사관은 달력 일수로 7일 이내에 신고 내용에 응답하고 이후 절차에 대해 설명하려고 노력할 것입니다. 조사 기간은 상황에 따라 다르지만(일반적으로 1~3개월), 가능한 경우 진행 상황이 신고자에게 공유됩니다. 신고자에게 조사 결과에 대한 세부 정보가 제공됩니다. 그러나, 세부 정보 공유가 불가능하거나 기밀 유지, 개인정보 보호, 관련자의 법적 권리를 이유로 제한될 수 있다는 점을 유의하시기 바랍니다.

신고 내용에 포함된 세부 정보에 따라 추가 세부 정보 및 후속 질문 응답 요청이 필요할 수도 있습니다. 응답은 적시에(불가리아의 경우 7일 이내) 제공됩니다. 조사에 도움이 되도록 협조하고 모든 질문에 정직하고 충실하게 답변하는 것이 중요합니다.

Speak Up 보고서를 직접 수신한 Ocado 관리자 또는 현지 담당자(불가리아)는 귀하의 비밀을 유지합니다. 관리자는 모든 사실을 문서화하여 관련 피플 파트너에게 전달하거나, 적절하지 않은 경우 준법감시팀에 전달하며, 준법감시팀은 위와 같이 보고서가 조사되도록 보장합니다. 불가리아에서는 이 절차가 현지 담당자에 의해 관리됩니다.

또한, Ocado는 내부 고발 불만 사항을 조사하는데 적절하고 관련성 있으며 필수적인 개인 정보만 처리될 수 있도록 추가 조치를 취할 것입니다. 아래 '개인 정보 처리 방법' 항목에 몇 가지 추가 정보가 나와 있습니다.

내부 고발 사안에 대한 서면 요약 작성하거나 추가 정보를 요청할 목적으로, Ocado는 조사 단계와

관계없이 신고자에게 Ocado 관리자, 현지 임원(불가리아) 또는 독립 조사관(내부 혹은 외부)과의 비밀 회의에 참석하도록 초대할 수 있습니다. 신고자가 Ocado에서 요청한 회의에 참석할 의무는 없지만, 참석한다면 신고된 내부 고발 사건을 진행하고 철저히 조사하는데 도움이 될 수 있습니다.

혐의가 악의적으로 날조되었다고 판단되는 경우, 징계 조사(혹은 스웨덴의 경우 고용 조치)가 진행될 수 있습니다.

신고자 정보의 기밀 유지 방법

직장에서 우려되는 이슈를 신고함으로써 부당한 대우를 받거나 직업 안정성에 위험이 생길 수 있다고 느끼는 것은 당연합니다. Ocado는 진정성을 가지고 신고한 결과로 불이익을 당하지 않도록 보장할 것입니다. 신원을 보호할 수 없는 상황이 발생하더라도(예: 법률에 따라 요구되거나 신원 공개가 허가된 경우) Ocado는 신고자의 기밀 유지 권리를 존중하며 신원(및 신고자의 신원을 직접, 간접적으로 유추할 수 있는 기타 정보)과 신고 내용이 공개되는 인원의 수를 제한하기 위해 최선을 다할 것입니다. Ocado는 신고자가 해당 문제와 조사 내용을 기밀로 유지하도록 요청합니다. 검토 및 조사는 모든 당사자를 존중하는 프로세스를 통해 독립적이고 공정하며 편견이 없는 방식으로 진행됩니다.

Ocado는 신고자가 익명으로 신고하기를 바란다는 점을 이해하며, 이는 대한민국(익명으로 공개하는 것이 허용되지 않음)에 거주하는 경우가 아니라면 가능합니다. 그럼에도, 철저하고 적절하게 조사를 시행해야 하고 필요하다면 추가 질문을 할 수 있으므로 익명으로 신고하는 것을 장려하지는 않습니다. 익명으로 신고하는 경우, 조사가 더 어려워지거나 불가능해집니다.

내부 고발 대상자를 보호하는 방법

Ocado는 내부 고발 사건과 대상자의 신원이 항상 기밀로 유지되도록 모든 합당한 조치를 취할 것입니다. 법적으로 요구되거나 필요한 경우를 제외하고는 어떠한 정보도 공개되지 않습니다.

개인 정보 처리 방법

Ocado는 개인 정보 보호를 매우 중요하게 생각하며, 내부 고발 사건에 대한 조사의 일환으로 신고자의 개인 정보뿐만 아니라 다른 사람의 개인 정보도 처리해야 할 수 있음을 인지하고 있습니다. 실제로 인종이나 민족, 종교나 철학적 신념, 노동 조합 가입 여부, 성생활이나 성적 취향, 건강 정보 등 민감한 개인 정보도 이러한 조사의 일부로 처리될 수 있습니다. 어떤 개인 정보 혹은 민감한 개인 정보를 수신하든 Ocado는 처리되는 정보의 양, 보유 기간 및 이에 접근할 수 있는 인원을 최소화하려고 노력합니다. 이러한 과정에서 Ocado가 개인 정보를 사용하는 방법에 대한 자세한 내용은 직원 개인 정보 보호 고지([Guru](#) 또는 [Fuse](#))를 참고하십시오.

제삼자

Ocado는 제삼자가 진지하게 의심스러운 Ocado 내부의 혹은 Ocado에 영향을 미칠 수 있는 부정 행위나 위법 행위를 신고하도록 권장하며, 수신된 모든 정보는 심각하게 검토되고 기밀로 처리될 것임을 보장합니다. 우선 Ocado 담당자 또는 준법감시팀(compliance.team@ocado.com)에 보고서를 제출하시기 바랍니다. 혹은 본 정책의 '문제 제기 방법' 항목에 명시된 신고 서비스를 활용하여 신고할 수도 있습니다.

불가리아의 경우, 제삼자는 현지 임원에게 사건을 신고해야 함에 유의하십시오(자세한 내용은 부록 1 참조).

소속된 조직의 내부 운영 및 관행과 관련된 모든 우려 혹은 불만 사항은 조직의 일반적인 신고 채널, 정책 또는 절차를 통해서 처리되어야 합니다.

기타 지원 방법

또한, 직원 지원 프로그램에 무료로 접근할 수 있으며, 이는 재정, 업무, 개인, 건강 또는 가족 관련 문제 등 어떤 문제에 대해서도 논의할 수 있는 완전한 기밀 전화 서비스입니다. 직원 지원 프로그램에 대한 세부 정보는 Fuse 또는 Guru에서 확인할 수 있습니다.

보복 금지

Ocado는 사내에 개방성을 장려하며, 이 정책에 따라 우려 사항을 제기하는 사람이 실수로 잘못된 사항을 제기했다고 판명이 되더라도 이를 지원할 것입니다.

Ocado는 위법으로 의심되는 행위에 대해 진정으로 우려되어 신고한 결과로 인해 누구도 불이익(박해, 괴롭힘, 차별 혹은 고용 불이익 포함)을 겪지 않도록 최선을 다하고 있습니다. 어떤 형태의 위협이나 보복도 용납되지 않으며, 이러한 행위는 행동 강령을 위반하는 것으로 간주됩니다. 위반한 것으로 확인된 경우, 위반의 심각성 정도에 따라 징계/시정 조치(스웨덴의 경우 고용 조치)가 취해질 수 있으며, 이는 고용 혹은 계약 해지를 초래할 수 있습니다.

하지만 거짓이라고 알고 있는 문제를 악의적으로 신고하거나, 폭로 자체가 범법 행위일 경우에는 보호를 받지 못할 것입니다. 또한, 이는 행동 강령 위반에 해당하며 그에 맞게 처벌됩니다.

자신 또는 다른 사람이 선의로 우려 사항을 신고했음에도 보복을 받고 있다면, 본 정책에 따라 신고해주시요. 이는 다른 모든 신고 내용과 동일한 방식으로 처리됩니다.⁹¹⁰

⁹호주에서는 내부 고발자가 적격한 것으로 판단되면, 호주 기업법 2001(Cth)의 피해 관련 조항 part 9.4AAA를 포함한 법적 보호를 받습니다

¹⁰ 프랑스에서는 내부 고발자가 프랑스 법 2022-401에 따라 법적 보호를 받습니다.

기록 보존

개인의 정보 보호 권리와 Ocado의 정보 보호 의무에 따라, 개인 정보는 해당 사안을 조사하는 데 필요한 기간 동안만 보관해야 합니다. 즉, 조사 상황 및/또는 위치에 따라 다른 보관 기간이 적용될 수 있습니다. 혐의와 관련이 없는 모든 개인 정보(특히, 민감한 개인 정보)는 관련 법률에 따라 처리되지 않으며, 익명화되거나 삭제됩니다. 어떠한 경우라도, Ocado는 조사 완료 후 6개월 이내에 개인 정보를 삭제하거나 익명화하는 것을 목표로 합니다.

여기에 명시된 절차를 통해 작성된 모든 보고서와 관련 문서는 최소 6년 동안 보관되어야 하며, 이후 관련 정보는 계류 중이거나 잠재적인 소송, 조사 또는 수사와 관련되는 경우가 아니라면 파기될 수 있습니다. 만약 계류 중이거나 잠재적인 소송, 조사 또는 수사와 관련되는 경우라면, 관련 정보는 해당 기간 또는 필요하다면 그 이후까지 보관되어야 합니다.

본 정책에 따른 기록 보존 기간은 일반적인 경우를 바탕으로 합니다. 그렇기에, 더 엄격한 기준이 요구되는 경우, 현지 법률을 따라야 합니다.

모니터링, 검토 및 업데이트

이사회는 본 정책이 행동 강령과 일치하는지 확인할 전반적인 책임이 있습니다.

또한 준법감시팀은 본 정책의 유효성을 모니터링하고 이행 상황을 주기적으로 검토하며, 정책 해석에 관한 문의 사항을 처리하고, 필요시 해당 검토 내용 및 주제 전반에 대해 리스크 위원회와 이사회에 수시로 보고할 것입니다.

본 정책은 수시로 업데이트되므로 항상 '신고' 항목을 검색하여 Fuse 또는 Guru에 있는 최신 버전을 참조하는 것이 중요합니다. 이 정책은 모든 국가에 적용되지만, 적합한 경우 Ocado가 사업을 운영하는 국가의 현지 법률이 참고될 것입니다.

본 정책은 널리 배포되어 있으며, [Ocado Group 웹사이트](#), [Guru](#), [Fuse](#)에서 확인할 수 있습니다.

날짜	버전	작성자	승인자	예정된 차기 검토일
2021년 9월 28일	2	KW	이사회	2022년 9월
2023년 9월 12일	2.1	KW	해당 없음	검토 진행 중
2023년 11월 14일	2.2	KW	해당 없음	검토 진행 중
11.06.24	3	KW	이사회	06.2026
18.11.24	3.1	KW	리스크 위원회	06.2026

부록 1

Navex Global 무료 전화번호	
영국	08000773029
폴란드	800005025
스페인	900-876-823
불가리아	현지 임원 중 한 명에게만 전화 신고가 가능합니다. • Ocado Technology Sofia 대표: +359886080066 • 고위 인력 파트너: +359896345122
프랑스	0805985589
스웨덴	020127299
그리스	800 000 0057
캐나다	844-982-4670
미국	844-982-3426
호주	1800955849
일본	08001000046
대한민국	00744854

부록 2 - 내부 고발(호주)

호주에서는 기업법 2001(Cth)에 따라 제공되는 보호에 대한 법적 조언을 받기 위해 관련 정부 기관(호주 증권 투자 위원회, 호주 건전성 감독청), Ocado Group 감사관 또는 개인 변호사에게 직접 민원을 제기할 수 있습니다.

다음과 같이 특별하고 제한된 상황에서는 국회의원이나 언론인에게 '공익 제보' 혹은 '긴급 제보'를 통해 제보할 수 있습니다.

1. '공익 제보'는 다음과 같은 경우에 가능합니다.
 - a. 적격한 근거를 바탕으로 신고를 한 이후, 피드백을 받지 못한 채 90일 이상이 경과한 경우
 - b. 우려 사항을 언론인이나 국회의원에게 제보하는 것이 공익에 도움이 될 것이라고 믿을만한 합리적인 근거가 있는 경우
2. 첫 번째 신고 이후, 해당 정보가 건강, 안전 또는 자연환경에 막대하고 급박한 위험을 미칠 수 있다고 믿을만한 합리적인 근거가 있는 경우에는 '긴급 제보'를 실행할 수 있습니다.

어느 경우가 되었든 최초 신고를 한 적격한 수신자에게 추가 제보를 할 의도가 있음을 먼저 통지해야 하며, 그 이후에만 주, 지방 혹은 연방 의회 의원이나 언론인에게 제보할 수 있습니다. 또한, 제보 내용은 수신자(언론인 또는 국회의원)에게 우려 사항을 알리는 데 필요한 정도로 제한되어야 합니다.

부록 3 - 국가별 관할 당국에 내부 고발 사안 신고(EU 한정)

EU에서는 국가별 관할 당국에 직접 민원을 제기할 수 있습니다. 본 정책에 따라 진지한 우려 사항을 제출하는 것과 동시에 또는 그 대안으로 이 경로를 통해 신고할 수 있습니다.

관할 당국에 직접 신고하는 경우, Ocado Group이 신고자의 개인 정보와 신고자가 제공한 정보의 관리 방식 또는 추가 조치의 이행 여부를 더 이상 통제하지 않음에 유의하십시오.

신고를 제출할 장소와 방법에 대한 자세한 정보는 아래를 참조하십시오.

- 불가리아: 불가리아 개인정보 보호 위원회(CPPD)는 이메일 또는 우편을 통한 서면 보고와 대면 상담을 통한 구두 보고를 허용합니다. 자세한 내용을 보려면 [여기](#)를 클릭하십시오.
- 프랑스: 사안의 분야에 따라 23곳의 등록 관할 기관이 있습니다. 전체 목록은 [여기](#)에서 찾아볼 수 있습니다. 적절한 관할 기관을 결정하기 어렵다면, 일차 연락처로 권리보호관에게 신고를 제출하면 이후 해당 부서로 이관됩니다.
- 그리스: 국가 투명성청이 내부 고발 사안/침해 건으로 직접 제출된 보고서를 수신, 관리, 모니터링하는 관할 기관으로 지정되어 있습니다. 국가 투명성청의 외부 신고 플랫폼은 [여기](#)에서 액세스할 수 있습니다.
- 폴란드: 외부 보고서는 인권위원회나 기타 공공 기관(즉, 최고 및 중앙 정부 행정 기관, 지방 정부 행정 기관, 지방 자치 단체, 법률에 의해 공공 행정 업무를 수행하는 기타 국가 기관 및 후속 조치를 취할 수 있는 기관)으로 전달됩니다. 인권위원회는 외부 보고서를 수락하고 해당 공공 기관에 전달할 수 있습니다. 자세한 내용은 [여기](#)를 클릭하십시오:
<https://bip.brpo.gov.pl/en/en/content/how-refer-your-matter-commissioner-human-rights>. 외부 보고서는 내부 전용 위반 사항(즉, 범죄 행위에 해당하지 않거나 일반적 또는 공공의 이익에 해당하지 않는 행동 강령 위반)을 포함해서는 안 된다는 점에 유의하시기 바랍니다.
- 스페인: 근무지가 스페인이라면, 우려 사항이나 민원을 서면 또는 구두, 대면 상담을 통해 카탈루냐 부패방지국에 제출할 수 있습니다. 자세한 내용을 보려면 [여기](#)를 클릭하십시오.
- 스웨덴: 30곳의 국가 기관이 신고를 처리할 수 있는 관할 기관으로 등록되어 있습니다. 중앙 신고 채널을 보려면 [여기](#)를 클릭하십시오. 모든 기관의 전체 목록과 담당 업무는 [여기](#)에서 확인할 수 있습니다.

각 관할 기관의 송부 절차에 따라, 익명 신고 또는 과거 위반 사실에 대한 신고는 처리되지 않을 수 있습니다. 외부 신고 사실에 대해 Ocado Group에도 알리는 것이 바람직하지만, 절대 의무 사항은 아닙니다.