

Ons beleid  
inzake ...

Right to  
Speak

# Voor alle medewerkers van Kantar

Kantar zet zich in om:

- een cultuur van open en verantwoordelijk management te bieden en te handhaven
- ethisch, eerlijk en binnen de geest en de letter van de wet zaken te doen
- een open en eerlijke communicatie te bevorderen, waarbij alle medewerkers zich in staat voelen hun bezorgdheid te uiten over feitelijke of potentiële schendingen van ons intern beleid, de wet of onze wettelijke verplichtingen, en erop kunnen vertrouwen dat meldingen in behandeling worden genomen en zonder vergeldingen worden behandeld.

**Daarom moedigen we bij Kantar onze medewerkers aan om alle zorgen die ze hebben over de manier waarop Kantar opereert en zaken doet, of over vermoedens van gevaar of wangedrag, aan de orde te stellen.** Dit houdt ons allemaal verantwoordelijk, en helpt ons om ons bedrijf en onze cultuur voortdurend te verbeteren.

De rechtssystemen van sommige landen kunnen andere eisen stellen en personen die zaken melden andere bescherming bieden dan het beleid van Kantar. In het geval van een verschil tussen het Right to Speak-beleid van Kantar en de lokale wetgeving, prevaleert de lokale wetgeving. Een lijst van landen en de verschillende beschermingsmaatregelen vindt u [hier](#).

## 01 Wat is opgenomen in dit beleid?

Dit beleid geeft een samenvatting van:

- het soort kwesties dat u dient aan te kaarten via ons Right to Speak-proces
- hoe u meldingen doet
- hoe meldingen worden verwerkt door Kantar.

Voordat we ingaan op de details van het beleid, is het nuttig om te verduidelijken wat we met bepaalde termen bedoelen. In dit beleid hebben verwijzingen naar de volgende termen de hieronder omschreven betekenis:

**'Kantar'** staat voor elk bedrijf in de Kantar groep van bedrijven en gelieerde ondernemingen.

**'Melding'** staat voor het mondeling of schriftelijk delen van informatie of een redelijk vermoeden, over een feitelijke of potentiële inbreuk die heeft plaatsgevonden of zeer waarschijnlijk zal plaatsvinden. Ook een poging om een dergelijke inbreuk te verbergen valt hieronder.

**'RTS'** staat voor Right to Speak.



## 02

# Op wie is dit beleid van toepassing?

Dit beleid is van toepassing op:

- Alle toekomstige, huidige en voormalige werknemers en andere personen die werken voor of diensten verlenen aan Kantar, zoals onze **contractors** en onze uitzendkrachten, gezamenlijk onze collega's genoemd
- Al onze toekomstige, huidige en voormalige stagiaires, studenten die werkervaring opdoen
- Alle aandeelhouders
- Leden van de raad van bestuur (inclusief niet-uitvoerende bestuurders)
- Vertegenwoordigers van werknemers, vakbonden of ondernemingsraden die advies of vertegenwoordiging hebben gegeven aan een persoon die een melding doet
- Elke persoon die werkt onder toezicht of controle van onze aannemers, onderaannemers of leveranciers
- Elke persoon die een melder bijstaat in het meldingsproces, en een collega of familielid (die mogelijk lijden onder vergelding)
- Een rechtspersoon die eigendom is van of verbonden is met een melder

Voor alle duidelijkheid: dit beleid maakt geen deel uit van een arbeidsovereenkomst of aanstelling en Kantar kan het te allen tijde intrekken of wijzigen.



Beschermen van onze:

Mensen

Partners

Integriteit

Informatie

Wereld

Geld

### 03

## Wat voor soort zorgen kunnen worden geuit via Right to Speak?

Right to Speak kan worden gebruikt om **uw zorgen** te melden over de manier waarop Kantar werkt en zaken doet, of over vermoedelijk gevaar of wangedrag. Dit omvat elke feitelijke of vermoedelijke inbreuk op het **beleidsboek van Kantar**, de wet of onze wettelijke vereisten. Het kan bijvoorbeeld gaan om meldingen over de volgende punten, maar dit is geen volledige lijst:

- Elke inbreuk op de toepasselijke wetgeving of onze wettelijke of reglementaire verplichtingen
- Criminele activiteiten
- Belangenconflicten
- Wangedrag of schending van het beleid van Kantar
- Gevaren voor gezondheid en veiligheid
- Schade aan het milieu
- Een gerechtelijke dwaling
- Financiële fraude (met inbegrip van elke vorm van fraude, elke inbreuk op de regels of voorschriften van de Amerikaanse Securities and Exchange Commission en elke Amerikaanse federale wet met betrekking tot fraude tegen aandeelhouders), diefstal, witwassen van geld, financiering van terrorisme of wanbeheer
- Discriminatie of intimidatie
- Corruptie, omkoping of belastingontduiking
- Onethisch of ongepast gedrag
- Bescherming van privacy en persoonsgegevens, beveiliging van onze netwerken en informatiesystemen en elke inbreuk op onze gegevensbescherming en/of cybeveiligingsbeleid en -procedures
- Het opzettelijk verzwijgen van de bovengenoemde zaken.



Beschermen van onze:

Mensen

Partners

Integriteit

Informatie

Wereld

Geld

### 04

# Hoe meld ik mijn zorgen via Right to Speak?

Als de kwestie u persoonlijk raakt (bijv. als het gaat om uw dienstverband bij Kantar of de manier waarop u op het werk wordt behandeld), kunt u overwegen uw probleem eerst aan uw directe manager, een andere senior manager of de afdeling personeelszaken voor te leggen. U kunt hiervoor een gesprek aanvragen of hen een e-mail sturen of bellen. Zij kunnen wellicht een oplossing voorleggen om uw bezorgdheid snel en doeltreffend te verhelpen zonder dat u een melding hoeft te doen via het RTS-proces of het relevante lokale beleid. U krijgt de gelegenheid de notulen van elk gesprek goed te keuren of te corrigeren.

Wij beseffen en erkennen dat deze aanpak niet altijd gemakkelijk is, en wellicht niet geschikt is gezien de aard en/of de ernst van de zorgen die u heeft. In deze situatie heeft Kantar een volledig onafhankelijk proces om meldingen te doen via onze **onafhankelijke en wereldwijde Right to Speak Reporting-service en hulplijn (EthicsPoint)**.

Deze wordt beheerd door een externe derde partij en valt volledig buiten Kantar. Het vergemakkelijkt het doen van meldingen op een veilige en vertrouwelijke manier. Een melding indienen via EthicsPoint kan op twee manieren:

- **Online meldingen:** Personeel kan vertrouwelijk een melding indienen via [www.righttospeak.ethicspoint.com](http://www.righttospeak.ethicspoint.com)
- **Wereldwijde telefonische hulplijn:** Personeel kan de Right to Speak-hulplijn bereiken op de telefoonnummers onderaan dit beleid (alle nummers zijn gratis, tenzij anders vermeld). Meldingen kunnen 24 uur per dag via de hulplijn worden gedaan. Uw oproep wordt beantwoord door een goed opgeleide, in de plaatselijke taal sprekende persoon die u een reeks vragen stelt en uw antwoord in een verslag opneemt.

Bovendien, als uw markt een lokaal kanaal voor meldingen heeft, kunt u daar uw zorgen melden. Details over markten met lokale kanalen vindt u **hier**. Dit helpt u vast te stellen of u dit lokale meldingskanaal moet gebruiken om uw melding te doen en of de melding lokaal of centraal door ons RTS-onderzoeksteam zal worden behandeld. Uw toestemming kan worden gevraagd om het verslag en het resultaat met andere bedrijven binnen de groep te delen.

Tenzij de lokale wetgeving anders bepaalt, of het gezien de aard van de melding en de identiteit van de vermeende daders anderszins ongepast is, worden meldingen in de meeste gevallen doorgegeven aan geschikte personen in de markt of regio waarop de bezorgdheid betrekking heeft zodat er een onderzoek kan worden opgezet. Meldingen worden niet onderzocht door EthicsPoint of Navex (het bedrijf dat deze dienst beheert). EthicsPoint is slechts het onafhankelijke en vertrouwelijke platform via waar meldingen worden gedaan.

Beschermen van onze:

Mensen

Partners

Integriteit

Informatie

Wereld

Geld

# 05 Welke informatie moet worden verstrekkt bij het doen van een melding?

Indien mogelijk, en alleen als uw persoonlijke veiligheid en tijd het toelaat, moet u zoveel mogelijk informatie en/of bewijsmateriaal over uw bezorgdheid verzamelen voordat u uw melding doet. Als uw bezorgdheid betrekking heeft op gedrag dat zich gedurende langere tijd heeft voorgedaan, zou het nuttig zijn als u zoveel mogelijk bewijsmateriaal kunt verzamelen waaruit dit blijkt.

Bij de melding moet u de volgende informatie verstrekken:

- Uw divisie binnen Kantar of relatie tot Kantar
- Naam van de perso(o)n(en) op wie de melding betrekking heeft
- Datum van het incident
- Plaats/locatie van het incident
- Specifieke details over uw zorgen
- Eventuele andere betrokken getuigen
- De redenen waarom u van mening bent dat dit een te melden zorg is
- Uw gedachten over de specifieke gedragskwestie
- Het gewenste resultaat dat u nastreeft als resultaat van het maken van de melding
- Enige andere relevante zaken.

Personen die een melding doen, hoeven geen absoluut bewijs van hun vermoedens te leveren om een punt van zorg onder Right to Speak aan te kaarten. Zij moeten echter **gegronde redenen hebben om, gelet op de omstandigheden en de informatie waarover zij op het tijdstip van de melding beschikken, aan te nemen dat de zaken waarover zij de melding doen waar zijn.**

Persoonlijke gegevens worden uitsluitend verzameld, verwerkt en gebruikt voor de afhandeling van het gemelde probleem. Details over hoe uw persoonlijke gegevens worden verwerkt staan in de [RTS Privacyverklaring](#).



Beschermen van onze:

Mensen

Partners

Integriteit

Informatie

Wereld

Geld

### 06

## Moet ik mijn naam geven?

Waar nodig, en onder voorbehoud van lokale wettelijke beperkingen, moedigen wij personen die meldingen doen aan om hun contactgegevens te verstrekken indien dit mogelijk is. Op die manier kan de onderzoekende manager contact met u opnemen om relevante informatie te verzamelen voor een doelgericht en zinvol onderzoek, passende corrigerende en/of vervolgmaatregelen aanbevelen en u ook op de hoogte brengen van het resultaat, als dit passend is. Elke via de hulplijn of online gemelde bezorgdheid zal vertrouwelijk worden behandeld, en zal onmiddellijk en grondig worden doorgenomen, en waar nodig verder onderzocht.

Als meldingen anoniem worden gedaan, kan Kantar uitsluitend vertrouwen op de informatie die aanvankelijk online of aan de hulplijnmedewerker is verstrekt. Een gebrek aan voldoende informatie in de eerste melding kan betekenen dat Kantar niet in staat is een behoorlijk onderzoek in te stellen om de zorgen adequaat aan te pakken en onze werkpraktijken en cultuur te verbeteren. Zelfs binnen deze beperkingen stelt Kantar alles in het werk om anonieme meldingen zo goed mogelijk te onderzoeken.

Als een melding anoniem wordt gedaan, kunnen wij niet rechtstreeks contact met u opnemen. Wij kunnen echter opmerkingen maken, zorgen voor follow-up en updates via het Right To Speak-portaal. U dient dit wekelijks te raadplegen. U ontvangt geen melding dat deze informatie is bijgewerkt, maar u kunt deze informatie raadplegen door terug te keren naar het onlineportaal. Indien de onderzoeker(s) via de rubriek opmerkingen vragen stelt/stellen, maar deze niet door het verslag worden beantwoord, wordt het onderzoek voortgezet op basis van de reeds verstrekte informatie.

### 07

## Wat gebeurt er vervolgens?

Alle meldingen via de hulplijn of online worden doorgegeven aan de aangewezen leden van ons RTS-onderzoeksteam. De ontvangst van uw melding wordt binnen zeven dagen bevestigd. Er wordt een eerste beoordeling uitgevoerd, evenals een besluit over de onderzoeksaanpak. Dit kan inhouden dat een externe persoon wordt aangesteld of dat de zaak wordt doorverwezen naar een geschikte externe instantie, zoals de politie, regelgevende agentschappen of professionele bedrijven. Meldingen worden doorgaans onderzocht door onderzoeker(s) in de markt of regio waar het vermeende incident heeft plaatsgevonden. Als de melder zich zorgen maakt over deze aanpak, dient hij/zij dit bij zijn melding te vermelden.

Voor zover mogelijk krijgt de melder binnen een redelijke termijn, en uiterlijk drie maanden na de ontvangstbevestiging van de melding, feedback over zijn melding. Feedback kan het volgende omvatten:

- Of er een onderzoek zal plaatsvinden en zo niet, waarom niet
- Of het in de gegeven omstandigheden passend is dat de zaak wordt behandeld in het kader van een intern beleid dat erop gericht is klachten en geschillen op te lossen die door een individu worden gemeld
- Een indicatie van andere voorgestelde oplossingen
- Een raming van de duur van mogelijk onderzoek
- Het resultaat van elk onderzoek, d.w.z. of de melding gegrond, niet gegrond, onvolledig of onbelangrijk geacht wordt
- Aanbevolen corrigerende of vervolgmaatregelen
- Als u ervoor kiest anoniem te blijven, kunnen wij u de gegevens verstrekken van een plaatselijke contactpersoon met wie u kunt spreken als u meer informatie wilt verstrekken.

Beschermen van onze:

Mensen

Partners

Integriteit

Informatie

Wereld

Geld

### 08

## Vertrouwelijkheid en bescherming voor personen die een melding doen

Kantar wil ervoor zorgen dat werknemers in het kader van Right to Speak in alle openheid hun bezorgdheid kunnen uiten, zonder angst voor represailles, vergelding of slachtoffering, en met de steun van Kantar.

Alle onderzoeken zullen vertrouwelijk en zo volledig mogelijk worden uitgevoerd, met gepaste gevoeligheid. Slechts een beperkt aantal personen zal op de hoogte zijn van en/of betrokken zijn bij het onderzoek, tenzij Kantar anderszins wettelijk verplicht of genoodzaakt is informatie bekend te maken. De kennis van de identiteit van de persoon die de melding doet, wordt daarom tot een minimum beperkt.

### **Kantar tolereert geen enkele vorm van vergelding of victimisatie in verband met een melding of betrokkenheid bij een Right to Speak-onderzoek.**

Dit is niet alleen verwerpelijk en in strijd met onze cultuur, maar het kan ook leiden tot juridische stappen tegen Kantar.

Onder vergelding vallen niet alleen acties van Kantar of een van onze collega's, maar ook acties van onze klanten of de afnemers van onze diensten en iedereen die voor hen werkt.

Voorbeelden van vergeldingsacties voor het doen van een melding die door Kantar niet worden getolereerd, zijn onder meer:

- Ontslag, schorsing of een andere tuchtmaatregel zoals een waarschuwing
- Demotie of onthouden van een promotie

- Overplaatsing van functie, verandering van standplaats, loonsvermindering, wijziging van werktijd
- Onthouden van training
- Een negatieve prestatiebeoordeling of arbeidsreferentie
- Pesten of intimidatie
- Discriminatie
- Het niet omzetten van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in een vaste arbeidsovereenkomst wanneer de werknemer een onderbouwd vertrouwen had dat hem/haar een vast contract zou worden aangeboden
- Niet-verlenging of voortijdige beëindiging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst
- Reputatieschade
- Op een zwarte lijst plaatsen op basis van een sectorale informele of formele overeenkomst, die kan inhouden dat de persoon in de toekomst geen werk zal vinden in deze sector of de bedrijfstak
- Voortijdige beëindiging of opzegging van een overeenkomst voor goederen of diensten
- Intrekking van een vergunning
- Psychiatrische of medische verwijzingen.

Houd er rekening mee dat dit geen volledige lijst is.

Elke vergeldingsactie wordt uiterst serieus genomen en kan leiden tot een afzonderlijk onderzoek en passende disciplinaire maatregelen tegen de dader ervan. Dit is ongeacht of de oorspronkelijke melding gegrond blijkt te zijn.

**Als u van mening bent dat u schade heeft ondervonden of ondervindt van vergeldingsmaatregelen, breng dan onmiddellijk uw onderzoeksmanager op de hoogte of meld dit via dit RTS-proces.** Dit zal vervolgens worden besproken met het juridische team van Kantar.

Beschermen van onze:

Mensen

Partners

Integriteit

Informatie

Wereld

Geld



### 09

## Externe meldingen

Wees voorzichtig voordat u zaken die u overweegt te melden buiten Kantar om bespreekt, omdat dit gevolgen kan hebben voor uw bescherming op grond van ons Right to Speak-beleid.

Het is normaal gesproken niet gepast voor medewerkers om zorgen over Kantar extern te bespreken, tenzij de procedures in dit beleid eerst zijn gevolgd. Dit belet u niet uw bezorgdheid te bespreken met een medisch deskundige met het oog op behandeling, uw personeelsvertegenwoordiger met het oog op ondersteuning, of anderszins wanneer dit wettelijk vereist is. De plaatselijke wetgeving kan bepalen in hoeverre een melder extern informatie mag delen.

Een werknemer die dit beleid niet gebruikt en een melding doet aan een externe derde partij wanneer dit niet is toegestaan, handelt mogelijk in strijd met de geheimhoudingsplicht van Kantar. Dit kan leiden tot disciplinaire maatregelen. Bovendien kan de medewerker zijn/haar wettelijke bescherming verliezen, d.w.z. zijn/haar wettelijke recht om een vordering in te stellen in verband met geleden schade of vergeldingsmaatregelen voor het doen van een melding onder het Right to Speak-beleid. Houd er rekening mee dat in sommige gevallen (bijv. Sarbanes-Oxley en de Dodd-Frank Act in de VS) wettelijke bescherming uitsluitend beschikbaar is indien meldingen aan externe derden worden gedaan.



Beschermen van onze:

Mensen

Partners

Integriteit

Informatie

Wereld

Geld

# 10 Contactgegevens en Right to Speak Ethics- Point-hulplijn

Raadpleeg onze pagina **Right to Speak** op The Source voor een lijst met telefoonnummers in uw markt of land.

Voor vragen of opmerkingen over dit beleid kunt u contact opnemen met ons Global Head of Compliance, Alison Gallagher: [alison.gallagher@kantarc.com](mailto:alison.gallagher@kantarc.com)



Beschermen van onze:

Mensen

Partners

Integriteit

Informatie

Wereld

Geld