



# Regeling (anoniem) melden misstanden

Versie: 3.0

Eigenaar: CEO Isero

Goedgekeurd door: Bert Bunschoten

Van kracht sinds: 1 december 2016

## Overzicht van documentwijzigingen

Datum	Versie	Wijziging	Auteur
01.12.2016	v 1.0	Gepubliceerd	Melissa Voordewind & Elsbeth Kastelein
1.2021	V 2.0		
2.2021	V 3.0	Polvo toegevoegd	Marja Wagemaker

## Inhoudsopgave

<b>1. Introductie</b> .....	<b>3</b>
Wat is een klokkenluider?.....	3
Waarom dit beleid voor klokkenluiders? .....	3
Op wie is het beleid van toepassing? .....	3
Wetgeving.....	4
<b>2. Soorten overtredingen voor de Regeling (anoniem) melden misstanden</b> .....	<b>4</b>
Welk vermoedelijke overtredingen dekt klokkenluiden? .....	4
Waarop is dit beleid niet van toepassing? .....	4
<b>3. Proces van een melding</b> .....	<b>5</b>
Doen van een melding.....	5
Anonimiteit/vrijgave van identiteit klokkenluider en bescherming.....	6
Valse rapportering.....	6
<b>4. Een onderzoek uitvoeren</b> .....	<b>7</b>
Disciplinaire maatregelen.....	8
Externe rapportering.....	8

# 1. Introductie

## 1.1 Wat is een klokkenluider?

Een klokkenluider is een werknemer die een melding van een vermeende misstand doet. Die melding wordt doorgaans aan de werkgever (leidinggevende) gedaan, maar kan ook anoniem gedaan worden. Een vermeende misstand is een vermoedelijke overtreding van regels, wetten of richtlijnen.

## 1.2 Op wie is deze Regeling van toepassing?

De Regeling (anoniem) melden misstanden is van toepassing op alle medewerkers van de bedrijven binnen Grafton Holding Netherlands BV, waaronder Isero B.V. (Isero) en Polvo bv.

## 1.3 Waarom deze Regeling voor (anoniem) melden misstanden?

Grafton Group plc. en Isero hebben een aantal regels en afspraken vastgelegd en gecommuniceerd. Dit zijn basis regels waar alle bedrijven binnen Grafton Holdings Netherlands en gelieerde bedrijven (waaronder Isero) zich aan dienen te houden. Deze basisregels zijn opgenomen in het Isero Personeelshandboek en de Grafton beleidsregels. Het overtreden van deze regels kan grote schade met zich mee brengen voor zowel medewerkers als het bedrijf. Daarom wil Grafton, Isero en Polvo dat overtredingen en/of misstanden gemeld worden, zodat er passende maatregelen kunnen worden getroffen.

De Regeling (anoniem) melden misstanden biedt medewerkers een manier om misstanden te uiten in een veilige omgeving. Alle gemelde kwesties worden onderzocht, zij het door Isero, Polvo of door Grafton.

Isero en Polvo willen een cultuur van openheid, integriteit en verantwoordelijkheid ontwikkelen voor alle medewerkers. Het is dan ook de plicht van alle medewerkers om vermoedelijke overtredingen aan te kaarten.

In eerste instantie worden overtredingen bij de vestigingsleider/leidinggevende gemeld, maar er zijn situaties waarbij dat voor een medewerker lastig en ongemakkelijk is. Daarvoor is deze Regeling (anoniem) melden misstanden.

Wanneer een medewerker ziet dat er een overtreding heeft plaatsgevonden, plaatsvindt of vermoedelijk zal plaatsvinden, is het belangrijk:

1. dat hij/zij dat kan melden,
2. dat de melding serieus behandeld wordt en
3. dat het binnen een redelijk termijn onderzocht wordt door Isero of Grafton.

Het is ook mogelijk dat medewerkers hun melding doen bij een externe partij. Bij deze partij blijft de medewerker voor zowel Isero als Grafton anoniem. Ook kan deze partij benaderd worden als de medewerker van mening is dat het interne onderzoek niet volgens de standaarden verlopen is of wanneer de melder niet tevreden is met het antwoord of dat een antwoord uitblijft.

## 1.4 Wetgeving

De Regeling (anoniem) melden misstanden, inclusief de rechten volgens deze regeling, volgt de Nederlandse Klokkenluiders wetgeving die op de medewerker van toepassing is en die van tijd tot tijd aangepast kan worden.

## 2. Soorten overtredingen voor de Regeling

### 2.1 Welk vermoedelijke overtredingen dekt de Regeling?

Een werknemer kan een melding maken als hij/zij redelijkerwijze vermoedt dat er een overtreding heeft plaatsgevonden, plaatsvindt of mogelijk zal plaatsvinden. Overtredingen omvatten:

- Gedrag dat de reputatie van Isero kan schaden
- Financiële overtredingen, misleiding, fraude of handel met voorkennis inclusief het misbruik van bedrijfsmiddelen
- Nalaten om wettelijke verplichtingen, statuten en/of regelgevingen na te leven
- Nalaten om gedragscodes en/of -praktijken na te leven
- Verbreken van interne regels
- Vervalsen of vernietigen van bedrijfsrapporten
- Gevaar met betrekking tot iemands gezondheid en veiligheid
- Schade aan het milieu
- Criminele activiteit of opdracht tot een misdrijf
- Ongepast gedrag of onethisch gedrag
- Handelingen die onprofessioneel of ongepast zijn of die in strijd zijn met de algemene overtuiging van wat goed en slecht is
- Opzettelijke pogingen om bovenstaande te verbergen of andere gevallen van overtredingen

### 2.2 Waarop is deze Regeling niet van toepassing?

Klachten of bezwaren over de arbeidsvoorwaarden moeten volgens de gebruikelijke klachtenprocedure gaan en niet volgens de regeling melding misstanden.

## 3 Proces van een melding

### 3.1 Doen van een melding

Eerste aanspreekpunt voor een melding van een mogelijke overtreding is de leidinggevende. Dat kan mondeling, schriftelijk of per e-mail. De leidinggevende zal daarna een onderzoek opstarten.

Als een medewerker om welke reden dan ook de kwestie niet wilt aankaarten bij zijn leidinggevende of als de kwestie betrekking heeft op zijn leidinggevende, dan mag de kwestie worden aangekaart bij de directie of bij de vertrouwenspersoon, eveneens mondeling, schriftelijk of per e-mail. Bij deze vorm van melden kan de medewerker eventueel anoniem zijn voor zijn/haar afdeling.

Als iemand de kwestie wil aankaarten bij iemand van buiten Isero, dan kan dat via het onafhankelijk rapporteringsproces van **Speak Up**. Bij het inschakelen van **Speak Up** kan de melder anoniem blijven voor Isero en Grafton. Anonieme melding maakt het echter wel moeilijker om de melding volledig te onderzoeken. Speak Up is 24 uur per dag, 7 dagen per week beschikbaar via de Speak Up website:

- [www.graftonplc.ethicspoint.com](http://www.graftonplc.ethicspoint.com)

of op onderstaand gratis nummer:

- 0800 022 9332

Speak Up zal de melding bekijken en rapporteren aan een Commissaris van Grafton. Speak Up zal je ook een referentienummer doorgeven, waarmee je toegang hebt tot alle updates inzake het onderzoek van jouw bezorgdheid. Het onderzoeksteam kan dit ook gebruiken als middel om meer informatie op te vragen bij anonieme klokkenluiders.

De Grafton Commissaris zal een onderzoekfunctionaris aanstellen om de melding te onderzoeken. Het onderzoeksproces bestaat uit een aantal stappen: de eerste stap is het zoeken naar feiten om de kwestie rond de bezorgdheid te begrijpen, daarna het onderzoek en de laatste stap het rapporteren van de bevindingen van het onderzoek.

	1	2	3
<b>Niveau</b>	Leidinggevende	Vertrouwenspersoon/Directie Isero	Speak Up
<b>Taal</b>	Nederlands	Nederlands	Nederlands
<b>Anonimiteit</b>	Nee	Ja, naar afdeling	Ja, naar Isero/Grafton
<b>Melding</b>	Mondeling, schriftelijk, email	Mondeling, schriftelijk, email	Telefoonnummer, website

In sommige gevallen kan het nodig zijn om de onderzochte kwestie door te verwijzen naar de disciplinaire procedure. De stappen van een onderzoek worden in hoofdstuk 4 in detail beschreven.

### 3.2 Anonimiteit/vrijgave van identiteit klokkenluider en bescherming

Meldingen kunnen anoniem gedaan worden, maar dat maakt het moeilijker om het issue tot in het detail te onderzoeken.

Als een klokkenluider zijn identiteit wel bekend maakt, mag hij/zij erop rekenen dat alleen de personen die dit onderzoeken op de hoogte zullen zijn van zijn/haar identiteit. Er kunnen echter ook omstandigheden zijn waarin de identiteit wel vrijgegeven zal moeten worden. In dat geval wordt de klokkenluider daar op voorhand van op de hoogte gebracht en stelt Isero/Grafton alles in het werk om ervoor te zorgen dat de medewerker hierdoor geen moeilijkheden ondervindt. Isero handelt in goed vertrouwen met betrekking tot alle elementen die bij dit beleid komen kijken.

Zowel de klokkenluider als de melding worden serieus genomen en worden redelijk en rechtvaardig behandeld door Isero/Grafton. Isero zal toezien dat een klokkenluider niet gehinderd wordt, geen ongepast gedrag ervaart of dat het verloop van het onderzoek wordt belemmerd.

### 3.3 Valse rapportering

Gezien de mogelijk gevoelige aard van de gemelde misstanden en de mogelijk ernstige gevolgen (op het vlak van reputatie en/of carrière) voor mensen over wie de melding gaat, is het belangrijk medewerkers die een misstand willen melden hiertoe voldoende aanleiding voor hebben.

Als er een redelijke basis voor de klacht bepaald wordt, dan zal de zogenaamde dader recht hebben op een volledige en eerlijke procedure over hoe de aantijging onderzocht en afgehandeld wordt.

Er kan disciplinaire actie ondernomen worden tegen iemand die bewust valse of kwaadwillige melding van overtredingen heeft geuit.

## 4. Een onderzoek uitvoeren

### 4.1 Onderzoeksstappen

#### A) Feiten zoeken

Als de klokkenluider zijn naam heeft opgegeven, zal de onderzoekfunctionaris een gesprek aangaan om de melding te bespreken. Zo wordt de melding goed begrepen en worden er zoveel mogelijk details verzameld om het onderzoeksproces vooruit te helpen.

Als de klokkenluider persoonlijk betrokken is bij de kwestie, dan moet dat bij het begin vermeld worden.

De persoon die de potentiële overtreding meldt, mag bij elke bijeenkomst in verband met dit beleid vergezeld worden door een collega. De onderzoekfunctionaris kan vergezeld worden door andere personeelsleden of andere specialisten die mogelijk nodig zijn om de melding goed te kunnen onderzoeken.

Als de melding anoniem gedaan is, kan de onderzoekfunctionaris mensen die binnen die vestiging/afdeling werken ondervragen om de melding van de klokkenluider na te gaan.

#### B) Onderzoek

Er zal een onderzoek ingesteld worden om te beoordelen of er overtreding heeft plaats gevonden. De stijl van het onderzoek kan verschillen, dit hangt af van de omstandigheden. De onderzoekfunctionaris zal ook rekening moeten houden met de rechten van de perso(o)n(en) tegen wie de aantijgingen geuit worden.

De klokkenluider zal zijn volledige medewerking moeten verlenen aan het onderzoek.

De onderzoekfunctionaris houdt een volledig verslag van het onderzoek bij, inclusief alle notities van de ondervragingen en ondersteunende documenten.

De complexiteit van de kwestie zal het tijdsbestek voor het onderzoek bepalen, maar de onderzoekfunctionaris zal proberen om een schatting te geven van het tijdsbestek voor het onderzoek van de aangekaarte overtreding.

#### C) Uitspraak over de bevindingen van het onderzoek

De onderzoekfunctionaris wordt onderworpen aan vertrouwelijkheidsverplichtingen en wettelijke beperkingen en zal de bevindingen van het onderzoek communiceren aan:

- De klokkenluider van de overtreding (desnoods via de Speak Up dienst)
- De perso(o)n(en) die onderzocht worden en hun leidinggevende/vestigingsleider
- De perso(o)n(en) aan wie je de bezorgdheid gerapporteerd hebt
- De directeur van Isero en/of Grafton
- Personeelszaken
- Elke andere persoon die Isero/ Grafton nodig acht

Isero behoudt het recht voor om de uitkomst van het onderzoek niet uit te brengen als dat verder onderzoek of disciplinaire acties die uit het onderzoek voortvloeien zou kunnen benadelen.

De onderzoekfunctionaris zal ook een samenvattend rapport van de resultaten van het onderzoek afgeven aan de directie.

## 4.2 Disciplinaire maatregelen

De bevindingen van een onderzoek kunnen ertoe leiden dat Isero besluit om disciplinaire maatregelen te treffen tegen een personeelslid. Als dat het geval is, zal de lokale disciplinaire procedure toegepast worden. Isero kan het afleveren van de bevindingen van een onderzoek opschorten tot dergelijke maatregelen afgelopen zijn.

## 4.3 Externe rapportering

Bezorgdheden van het personeel worden in eerste instantie volgens dit beleid onderzocht. Alsnog kan directie besluiten om bepaalde kwesties te rapporteren aan externe instanties of aan de politie. Daarbij maakt de directie een overweging om eerst juridisch advies in te winnen voordat een kwestie aangekaart wordt bij deze externe instanties. Directie moet zich ervan bewust zijn dat externe bekendmaking enkel in bepaalde gevallen beschermd kan worden door de wet.

Neem voor vragen over deze procedures contact op met Personeelszaken.

**Biilage: communicatie poster Speak Up!**