

Whistle Blower Policy

Van Ameyde Group

1-4-2024

1 Inhoud

1	INHOUD	1
2	INLEIDING.....	2
2.1	TOEPASSINGSGEBIED	2
2.2	DOEL	2
2.3	UITZONDERINGEN	3
2.4	WETGEVING	3
2.5	DEFINITIES	3
2.6	VERWIJZING NAAR ANDERE DOCUMENTEN	4
2.7	VERSIE EN UITVOERING	4
2.8	BELEIDSEIGENAAR EN CONTACTGEGEVENS	4
3	BELEID.....	5
3.1	EEN PUNT VAN ZORG MELDEN	5
3.1.1	<i>Werknemers.....</i>	5
3.1.2	<i>Niet-werknemers</i>	5
3.2	VOLGENDE STAPPEN	5
3.3	RECHTSTREEKSE MELDING AAN DE ONDERNEMING DOOR WERKNEMERS	6
3.4	EXTERNE KENNISGEVINGEN.....	7
3.5	HET ONDERZOEK	7
4	DISCIPLINAIRE MAATREGELEN EN RECHTSBESCHERMING	8
4.1	DISCIPLINAIRE MAATREGELEN	8
4.2	VERVOLGING	9
4.3	RAPPORTAGE AAN DE RAAD VAN BESTUUR	9
5	GOEDKEURING	10
6	BIJLAGEN.....	11

2 Inleiding

2.1 Toepassingsgebied

Dit beleid is van toepassing op werknemers, voormalige werknemers, sollicitanten en partijen waarmee Van Ameyde (VAG) een zakelijke relatie heeft (zoals aannemers, onderaannemers en leveranciers).

2.2 Doel

De reputatie en organisatorische integriteit van VAG zijn belangrijke vereisten om succesvol te functioneren. Als niet aan deze vereisten wordt voldaan, is dat een schending van de bedrijfsprincipes van VAG en kunnen VAG en haar werknemers wettelijk en/of strafrechtelijk aansprakelijk worden gesteld.

Het melden van (vermoedens van) crimineel of onethisch gedrag door of binnen VAG is essentieel voor het behoud van een gezonde bedrijfsvoering. Alle personen worden aangemoedigd dit soort gedrag te melden via de beschikbare meldingskanalen (d.w.z. via zijn directe of eerst hogere leidinggevende of via een vertrouwenspersoon) om een open dialoog in stand te houden.

Klokkenluiders die te goeder trouw melding maken van vermoedelijk of daadwerkelijk crimineel gedrag, onethisch gedrag of ander wangedrag, met inbegrip van een (vermoedelijke) schending van het (EU-)recht door of binnen VAG, komen in aanmerking voor bescherming op grond van de Whistle Blower Policy. Hoewel VAG alle redelijke stappen zal ondernemen om een klokkenluider tijdens het in dit beleid beschreven proces te ondersteunen, kan de mate van ondersteuning verschillen tussen werknemers en niet-werknemers.

De naleving van de Whistle Blower Policy geldt voor alle bedrijven (of bedrijfsentiteiten) waarin VAG een meerderheidsbelang heeft, bedrijven die onder beheerscontrole van VAG staan en hun werknemers.

De Whistle Blower Policy is van toepassing op zorgen over vermoedelijk of daadwerkelijk crimineel gedrag, onethisch gedrag of ander wangedrag, met inbegrip van een (vermoedelijke) schending van het (EU-)recht door of binnen VAG, met inbegrip van maar niet beperkt tot:

- Boekhouding, interne boekhoudcontroles of auditing;
- Witwassen, financiering van terrorisme of financiering van klanten die mensenrechten schenden;
- Marktmanipulatie;
- Handel met voorkennis;
- Schending van vertrouwelijkheid of privacy van cliënten;
- Diefstal;
- Fraude;
- Omkoping of corruptie;

- Ongewenst gedrag.

De Whistle Blower Policy is mogelijk niet van toepassing op:

- Klachten (die geen punt van zorg zijn in de zin van dit beleid) waarvoor binnen VAG specifieke procedures zijn vastgesteld, bijvoorbeeld klachten in verband met IT, bepaalde soorten arbeidsrechtelijke aangelegenheden (bijvoorbeeld onenigheid over beoordelingen) of klachten van klanten. Om te beoordelen of deze klachten onder de Whistle Blower Policy vallen, zullen deze klachten per geval worden beoordeeld. Als deze klachten niet onder de Whistle Blower Policy vallen, worden ze doorgestuurd naar het juiste kanaal.

2.3 Uitzonderingen

De Whistle Blower Policy is niet van toepassing op:

- Externe klachten (die geen punt van zorg zijn in de zin van dit beleid), d.w.z. klachten van cliënten of externe partijen.

2.4 Wetgeving

De Europese richtlijn is van toepassing op dit beleid. Indien van toepassing zal rekening worden gehouden met relevante lokale wetten. In rechtsgebieden waar de (lokale) wet- of regelgeving strengere regels stelt dan in de Whistle Blower Policy, prevaleren de strengere regels.

In geval van afwijkingen wegens dwingende toepasselijke wet- en/of regelgeving is goedkeuring van Group Risk & Compliance als beleidseigenaar vereist.

2.5 Definities

In dit beleid gelden de volgende definities:

- Werknemer: de persoon die, al dan niet in vaste dienst, voor de onderneming en haar dochterondernemingen werkt/werkte en een vermoedelijke misstand meldt.
- Niet-werknemers: alle niet-VAG-personen die in contact staan met onze ondernemingen.
- Personen: alle individuen, zoals maar niet uitsluitend (niet-)werknemers, sollicitanten en partijen waarmee Van Ameyde (VAG) een zakelijke relatie heeft.
- Sollicitanten: personen die solliciteren naar een functie binnen VAG.
- Vertrouwenspersoon: vertrouwenspersonen informeren werknemers over interne meldingen, ondersteunen werknemers bij het meldingsproces en kunnen de organisatie adviseren over de verbetering van haar integriteitsbeheersysteem.
- Meerdere: de persoon die optreedt als directe leidinggevende van de werknemer.
- Dochteronderneming: een werkmaatschappij van Van Ameyde International BV (VAI).
- Managing Director: de algemeen directeur van de dochteronderneming en/of regio en, in het geval van VAI, de Chief Financial Officer (*het bestuurslid dat verantwoordelijk is voor personeelszaken*);
- Chairman of the (VAI) Board: de voorzitter van de raad van bestuur van VAI; VAI Board: de raad van bestuur van VAI;
- Ondernemingen: ondernemingen binnen de Van Ameyde Group (VAG), met inbegrip van dochterondernemingen, gelieerde ondernemingen of joint ventures waarin VAG direct of indirect een meerderheidsbelang heeft of begunstigde is.
- Klokkenluiders: alle personen die tijdens hun beroepsactiviteiten in contact staan met ons bedrijf.

- Risk & Compliance en/of Internal Audit: één enkel aanspreekpunt als onafhankelijke en onpartijdige functie/staf, die deel uitmaakt en ten dienste staat van de regio's.

2.6 Verwijzing naar andere documenten

Zie ook:

- Code of Conduct;
- Fraud Prevention Policy;
- IT Security Policy;
- Data Protection Policy,
- Incident Management and Reporting Standard.

2.7 Versie en uitvoering

Versie	Wijzigingen	Datum	Auteur
1.0	Vaststelling van beleid	1 december 2008	Risk & Compliance
2.0	Actualisering van beleid	Maart 2016	Risk & Compliance
3.0	Actualisering van beleid	September 2018	Risk & Compliance
4.0	Actualisering van beleid	Februari 2019	Risk & Compliance
5.0	Actualisering van beleid	Augustus 2020	Risk & Compliance
6.0	Actualisering van beleid	December 2021	Risk & Compliance
7.0	Aanpassing aan EU-klokkenluidersrichtlijn	Augustus 2022	Risk & Compliance
8.0	Actualisering en tekstuele aanpassing	Augustus 2023	Risk & Compliance
9.0	Actualisering van beleid	April 2024	Risk & Compliance

2.8 BELEIDSEIGENAAR EN CONTACTGEGEVENS

De beleidseigenaar is de Director of Risk & Compliance.

Het is de verantwoordelijkheid van alle Managing Directors, Group Directors en Statutory Directors van VAG om de vereisten van dit groepsbeleid volledig na te leven.

De beleidseigenaar is verantwoordelijk voor alle aanvullende mededelingen en/of training/begeleiding die nodig zijn om te helpen bij het uitvoeringsproces.

De contactgegevens van de afdeling Risk & Compliance zijn:

Van Ameyde International B.V.

Afdeling Risk & Compliance

Einsteinlaan 20

2289 CC Rijswijk

Postadres

Postbus 3038

2280 GA Rijswijk

Telefoon: + 31 70 413 76 76

E-mail: Risk&Compliance@vanameyde.com.

3 Beleid

3.1 Een punt van zorg melden

3.1.1 Werknemers

Alle werknemers worden aangemoedigd om vermoedelijke misstanden waarvan zij redelijkerwijs denken dat deze hebben plaatsgevonden, plaatsvinden of zullen plaatsvinden, direct en openlijk te melden.

Het is mogelijk om een melding te doen via:

- De directe leidinggevende;
- Een vertrouwenspersoon of lokale functionaris voor meldingen van klokkenluiders;
- Anoniem via de externe lokale klokkenluidersadviseur van VAG.

Houd er rekening mee dat anonieme meldingen een eventueel onderzoek kunnen belemmeren of bemoeilijken en kunnen verhinderen dat passende maatregelen worden genomen.

3.1.2 Niet-werknemers

Zoals vermeld op de website van de VAG Group, pagina 'VAG Whistle Blower Policy', kunnen externe partijen vermoedelijk of daadwerkelijk crimineel gedrag, onethisch gedrag of wangedrag door of binnen VAG melden aan de Director Risk & Compliance via risk@compliance@vanameyde.com. Partijen kunnen ook gebruikmaken van lokale voorzieningen, zoals de externe klokkenluidersadviseur van VAG of de website van VAG [complaint section](#), als ze anoniem willen blijven.

3.2 Volgende stappen

Tenzij er uitzonderlijke redenen zijn, meldt de werknemer een vermoeden van misbruik intern bij zijn meerdere. Als de werknemer heeft gekozen voor een (anonieme) melding via de vertrouwenspersoon of externe adviseur, nemen deze partijen zijn plaats in bij de volgende stappen van het klokkenluidersproces en rapporteren ze waar mogelijk/van toepassing terug aan de betrokken werknemer.

De meerdere legt de melding (zie Incident Management and Reporting Standard) en de datum van ontvangst schriftelijk vast en laat dit document voor akkoord tekenen door de werknemer, die hiervan een kopie ontvangt. De meerdere zorgt ervoor dat de Managing Director onmiddellijk op de hoogte wordt gebracht van vermoedelijke misstanden en van de datum waarop de melding is ontvangen. De meerdere zorgt er verder voor dat de Managing Director een kopie van de vastlegging van deze melding ontvangt.

De Managing Director stuurt binnen 7 werkdagen een ontvangstbevestiging naar de werknemer die de vermoedelijke misstand heeft gemeld. In deze bevestiging wordt verwezen naar de oorspronkelijke melding. De Managing Director rapporteert aan de Group Director Risk & Compliance en/of de Head of Internal Audit.

Alle (interne) onderzoeken worden uitgevoerd onder toezicht van de Group Director Risk & Compliance en de Head of Internal Audit. Zo nodig worden andere (interne en/of externe) disciplines ingeschakeld. De Group Director Risk & Compliance en de Head of Internal Audit beslissen of en hoe het onderzoek zal plaatsvinden. Dit onderzoek biedt de personen die betrokken zijn bij de vermoedelijke misstand, de mogelijkheid hun zegje te doen. Klanten worden op de hoogte gebracht als dat nodig en van toepassing is.

De werknemer die de vermoedelijke misstand meldt en de persoon die van de vermoedelijke misstand in kennis is gesteld, gaan vertrouwelijk met de melding om. Zonder de uitdrukkelijke toestemming van de Group Director Risk & Compliance en de Head of Internal Audit wordt geen informatie verstrekt aan derden binnen of buiten VAG en haar dochterondernemingen. Wanneer informatie wordt verstrekt, worden de namen van beide werknemers niet bekendgemaakt en wordt de informatie bovendien zodanig verstrekt dat de anonimiteit van de werknemer zoveel mogelijk wordt gewaarborgd. Om dit voor iedereen te garanderen, moeten alle belanghebbenden een geheimhoudingsverklaring ondertekenen, waarbij niet-naleving tot disciplinaire maatregelen zal leiden.

Binnen acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt de werknemer door of namens de Group Director Risk & Compliance en/of de Head of Internal Audit schriftelijk op de hoogte gebracht van hun standpunt ten aanzien van de gemelde vermoedelijke misstand. In deze brief wordt ook aangegeven welke maatregelen naar aanleiding van de melding zijn genomen.

Als het standpunt niet binnen deze periode van acht weken kan worden verstrekt, wordt de werknemer hiervan door of namens de Group Director Risk & Compliance en/of de Head of Internal Audit op de hoogte gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt kan verwachten.

3.3 Rechtstreekse melding aan de onderneming door werknemers

De werknemer kan een vermoedelijke misstand aan de Group Director Risk & Compliance en/of de Head of Internal Audit melden als:

- a) Hij het niet eens is met het standpunt zoals bedoeld in paragraaf 3.2;
- b) Hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de vereiste termijn zoals bedoeld in paragraaf 3.2.;
- c) De termijn zoals bedoeld in paragraaf 3.2, gelet op alle omstandigheden, onredelijk lang is en de werknemer bezwaar hiertegen heeft gemaakt bij de Managing Director, maar deze naar aanleiding van dit bezwaar geen kortere, redelijke termijn heeft aangegeven;
- d) De vermoedelijke misstand een bestuurslid van de onderneming of een dochteronderneming betreft;
- e) Er uitzonderlijke redenen zijn. Uitzonderlijke redenen zoals bedoeld doen zich voor wanneer sprake is van:
 - o Een situatie waarin de werknemer redelijkerwijs kan vrezen dat een interne melding nadelige gevolgen zal hebben;
 - o Een eerdere interne melding van in wezen dezelfde misstand, die volgens de juiste procedure was gedaan, de misstand niet heeft weggenomen.

Zoals gesteld in 3.1, kan de werknemer ervoor kiezen om gebruik te maken van een vertrouwenspersoon of externe adviseur. Deze partijen nemen dan zijn plaats in bij de volgende stappen van het klokkenluidersproces en rapporteren waar mogelijk terug aan de betrokken werknemer.

De Group Director Risk & Compliance en/of de Head of Internal Audit legt de melding en de datum van ontvangst binnen 7 werkdagen schriftelijk vast en laat dit document voor akkoord tekenen door de werknemer, die hiervan een kopie ontvangt.

De Group Director Risk & Compliance en/of de Head of Internal Audit stuurt een ontvangstbevestiging naar de werknemer die de vermoedelijke misstand heeft gemeld. Als de werknemer al eerder melding heeft gemaakt van de vermoedelijke misstand, wordt in deze bevestiging verwezen naar de oorspronkelijke melding.

Alle (interne) onderzoeken worden uitgevoerd onder toezicht van de Group Director Risk & Compliance en de Head of Internal Audit. Zo nodig worden andere (interne en/of externe) disciplines ingeschakeld. De Group Director Risk & Compliance en de Head of Internal Audit beslissen of en hoe het onderzoek zal plaatsvinden. Het onderzoek wordt gestart naar aanleiding van de melding van een vermoedelijke misstand. Dit onderzoek biedt de personen die betrokken zijn bij de vermoedelijke misstand de mogelijkheid hun zegje te doen. Klanten worden op de hoogte gebracht als dat nodig en van toepassing is.

De werknemer die de vermoedelijke misstand meldt en de persoon die van de vermoedelijke misstand in kennis is gesteld, gaan vertrouwelijk met de melding om. Zonder de uitdrukkelijke toestemming van de Group Director Risk & Compliance en/of de Head of Internal Audit en de raad van bestuur wordt geen informatie verstrekt aan derden binnen of buiten VAI en haar dochterondernemingen. Wanneer informatie wordt verstrekt, wordt de naam van de werknemer niet bekendgemaakt en wordt informatie bovendien zodanig verstrekt dat de anonimiteit van de werknemer zoveel mogelijk wordt gewaarborgd.

Binnen acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt door of namens de Group Director Risk & Compliance en/of de Head of Internal Audit een gedetailleerd schriftelijk standpunt over de gemelde vermoedelijke misstand aan de werknemer verstrekt. In deze brief wordt ook aangegeven welke maatregelen naar aanleiding van de melding zijn genomen.

Als het standpunt niet binnen deze periode van acht weken kan worden verstrekt, wordt de werknemer hiervan door of namens de Group Director Risk & Compliance en/of de Head of Internal Audit op de hoogte gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt kan verwachten.

3.4 Externe kennisgevingen

Externe kennisgevingen volgen de procedure zoals beschreven in paragraaf 3.3 "Rechtstreekse melding aan de onderneming door werknemers".

3.5 Het onderzoek

De volgende procedure wordt ingesteld om ervoor te zorgen dat bewijzen van een incident op passende wijze worden veiliggesteld en dat de mogelijkheden tot terugvordering of schadevergoeding door VAG en/of lokale entiteiten zoveel mogelijk behouden blijven.

Het management van de betrokken entiteit wordt zoveel mogelijk geraadpleegd, tenzij er sprake is van directe/indirecte betrokkenheid, in welk geval het management op een

hoger niveau wordt geraadpleegd. De Group Director Risk & Compliance en/of de Head of Internal Audit kunnen zo nodig geschikte personen of andere (externe) specialisten inschakelen.

Zonder toestemming van de Group Director Risk & Compliance en/of de Head of Internal Audit mogen het management en de werknemers geen (onafhankelijk of ander) onderzoek uitvoeren of anderszins instellen of actie ondernemen tegen een inbreuk of de verdachte personen. Niet-naleving wordt niet aanvaard en er worden de nodige (disciplinaire en/of juridische) maatregelen genomen.

In overeenstemming met de instructies/vereisten voor meldingen, disciplinaire procedures en toepasselijke lokale wetgeving moeten bewijzen en documenten volgens de instructies van de Group Director Risk & Compliance en/of de Head of Internal Audit worden bewaard.

Het management is verplicht volledige medewerking en bijstand te verlenen aan de onderzoekers en andere partijen die worden ingeschakeld om een vermoedelijke misstand te onderzoeken. VAG verwacht dat het management op alle niveaus alle gevallen van inbreuk serieus, vertrouwelijk en snel behandelt.

Werknemers die een klokkenluidersmelding doen, kunnen (binnen acht weken) algemene informatie over de afsluiting van het onderzoek en de uitkomst ervan ontvangen, tenzij het geven van dergelijke feedback het onderzoek zou schaden.

De Group Director Risk & Compliance en/of de Head of Internal Audit houden een logboek bij van alle meldingen die ze ontvangen, volgen de ontvangst, het onderzoek en de oplossing, en maken periodieke overzichtsrapporten daarvan voor de raad van bestuur. Kopieën van meldingen en een dergelijk logboek worden overeenkomstig de toepasselijke wettelijke voorschriften bewaard.

Verdachte werknemers worden in geen geval schuldig geacht, tenzij de aantijgingen of vermoedens zijn bewezen en ze de kans hebben gekregen om zich te verweren. Het is de verantwoordelijkheid van het management om alle (disciplinaire of andere) maatregelen uit te voeren die in samenhang met de aanbevelingen van het onderzoek nodig worden geacht als gevolg van geconstateerde misstanden (met inbegrip van de toepasselijke personele gevolgen). Daarnaast wordt een nazorgprogramma overeengekomen. Als en wanneer dergelijke maatregelen afwijken van die welke door het onderzoek worden aanbevolen, is de voorafgaande goedkeuring van de raad van bestuur vereist.

4 Disciplinaire maatregelen en rechtsbescherming

4.1 Disciplinaire maatregelen

De klokkenluider die, met inachtneming van de bepalingen in dit beleid, te goeder trouw een vermoedelijke misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van deze melding. Die bescherming geldt niet in gevallen waarin de vermoedelijke misstand niet volgens de procedure in dit beleid wordt gemeld, maar op

enig moment (vooraf, gelijktijdig of naderhand) met één of meer derden binnen of buiten de onderneming of dochteronderneming wordt gedeeld.

VAG onderzoekt meldingen meteen en in strikte vertrouwelijkheid en zal geen represailles nemen of actie ondernemen tegen personen die een melding doen of een andere persoon daarbij helpen. Als een valse klokkenluidersmelding wordt gedaan, zal dit echter leiden tot disciplinaire maatregelen. In dergelijke gevallen is de bescherming niet van toepassing.

VAG tolereert geen valse meldingen van een vermoedelijke misstand. Als een klokkenluider melding maakt van een vermoedelijke misstand waarvan redelijkerwijs bekend is dat deze vals is, wordt de persoon onderworpen aan disciplinaire maatregelen die uiteindelijk beëindiging van het dienstverband kunnen inhouden. Valse meldingen kunnen ook leiden tot civiele of strafrechtelijke vervolging. Daarnaast wordt de klokkenluider aansprakelijk gesteld voor schadeloosstelling van iedereen die nadeel heeft ondervonden van een valse melding. VAG verleent geen vrijwaring of vergoeding aan personen die een valse melding hebben gedaan voor kosten of andere gevolgen in verband met een dergelijke valse melding.

VAG tolereert geen enkele vorm van bedreiging, vergelding of andere actie tegen een werknemer of persoon die een melding van een vermoedelijke misstand heeft gedaan of daaraan heeft meegewerkt. Dergelijke bedreigingen, vergeldingen of andere acties moeten onmiddellijk worden gemeld aan de Group Director Risk & Compliance en/of de Head of Internal Audit.

4.2 Vervolging

Verdachte werknemers worden in geen geval schuldig geacht, tenzij de aantijgingen of vermoedens zijn bewezen en ze de kans hebben gekregen om zich te verweren. In de regel en in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving spant VAG een strafrechtelijke en/of civiele procedure aan tegen de personen die de inbreuk hebben begaan. De beslissing om geen vervolging in te stellen of een civiele procedure aan te spannen, kan alleen worden genomen na voorafgaande goedkeuring van de Chief Executive Officer of de Raad van Bestuur.

4.3 Rapportage aan de raad van bestuur

Potentieel ernstige misstanden, het onderzoek en de conclusie worden gerapporteerd aan de leden van de raad van bestuur.

5 Goedkeuring

The board of Van Ameyde Group approved this policy, effective from 01-04-2024. Any changes to this policy will require the approval of the board.

DocuSigned by:

D9994090929F4A9
 P. Middelkoop

08 April 2024

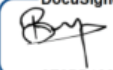
 Date

DocuSigned by:

B0912584630B4A6
 J.M.J. Cillessen

08 April 2024

 Date

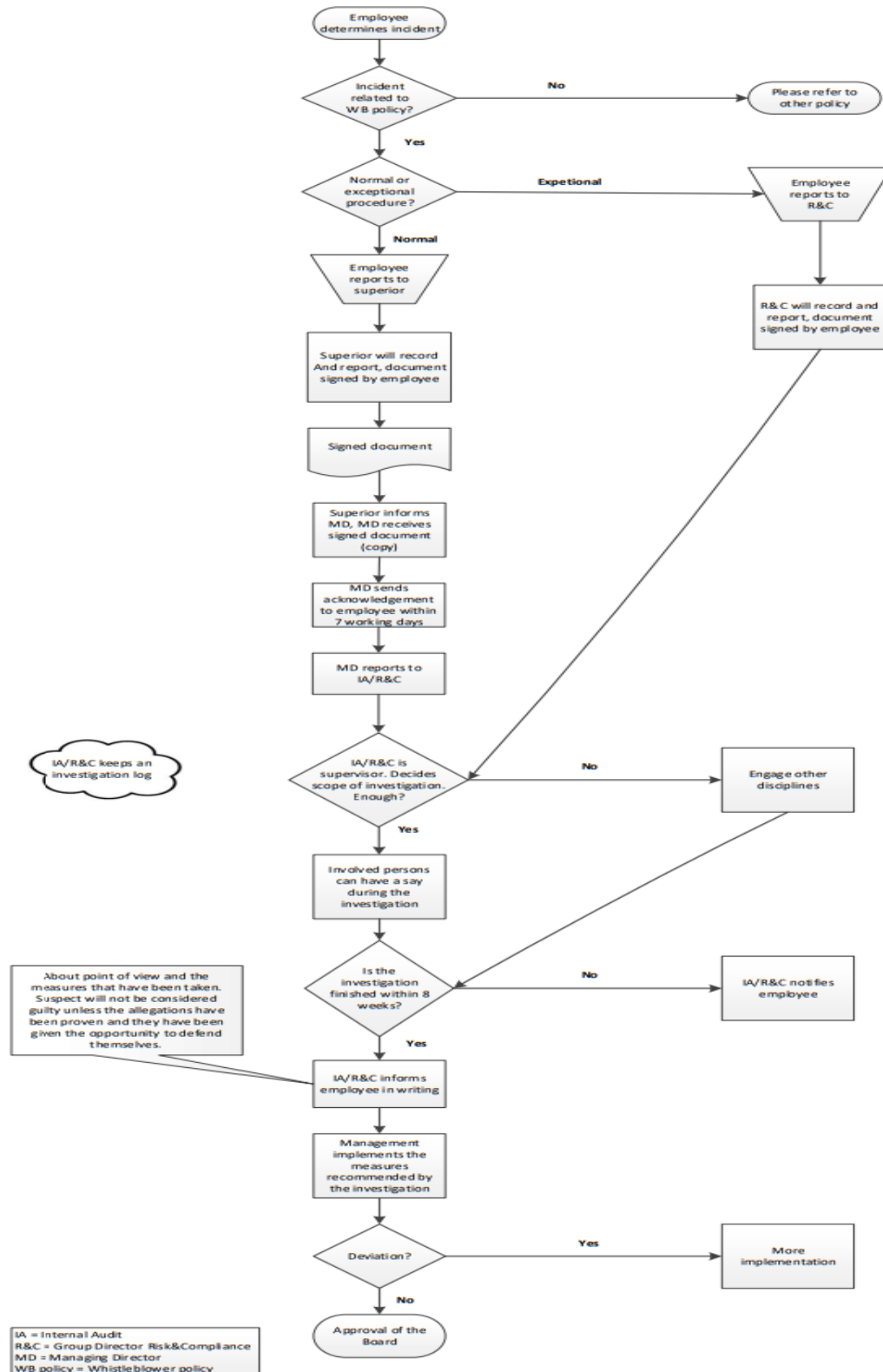
DocuSigned by:

6E3B81068DD144E...
 R.B. de Bruijn

08 april 2024

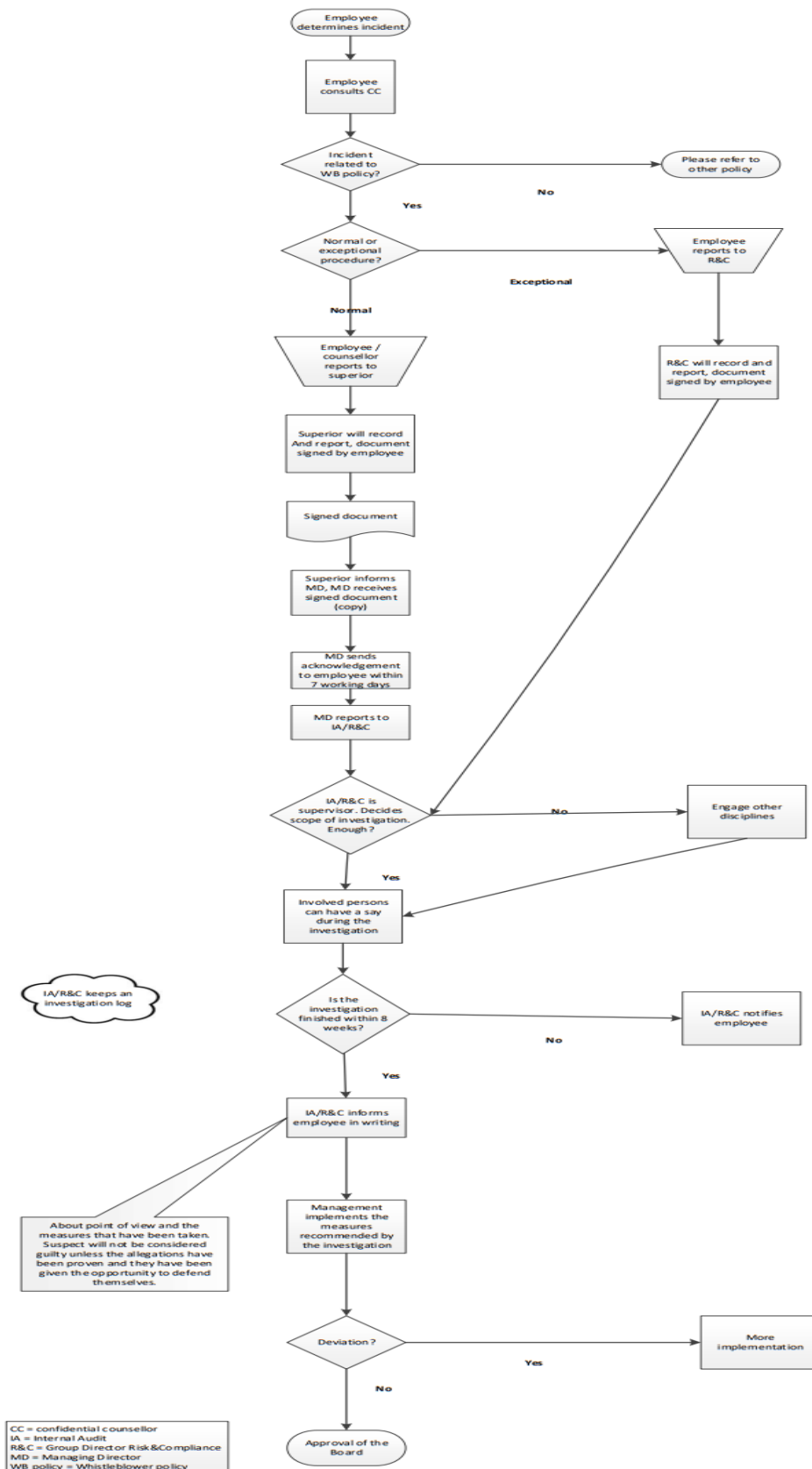
 Date

6 Bijlagen

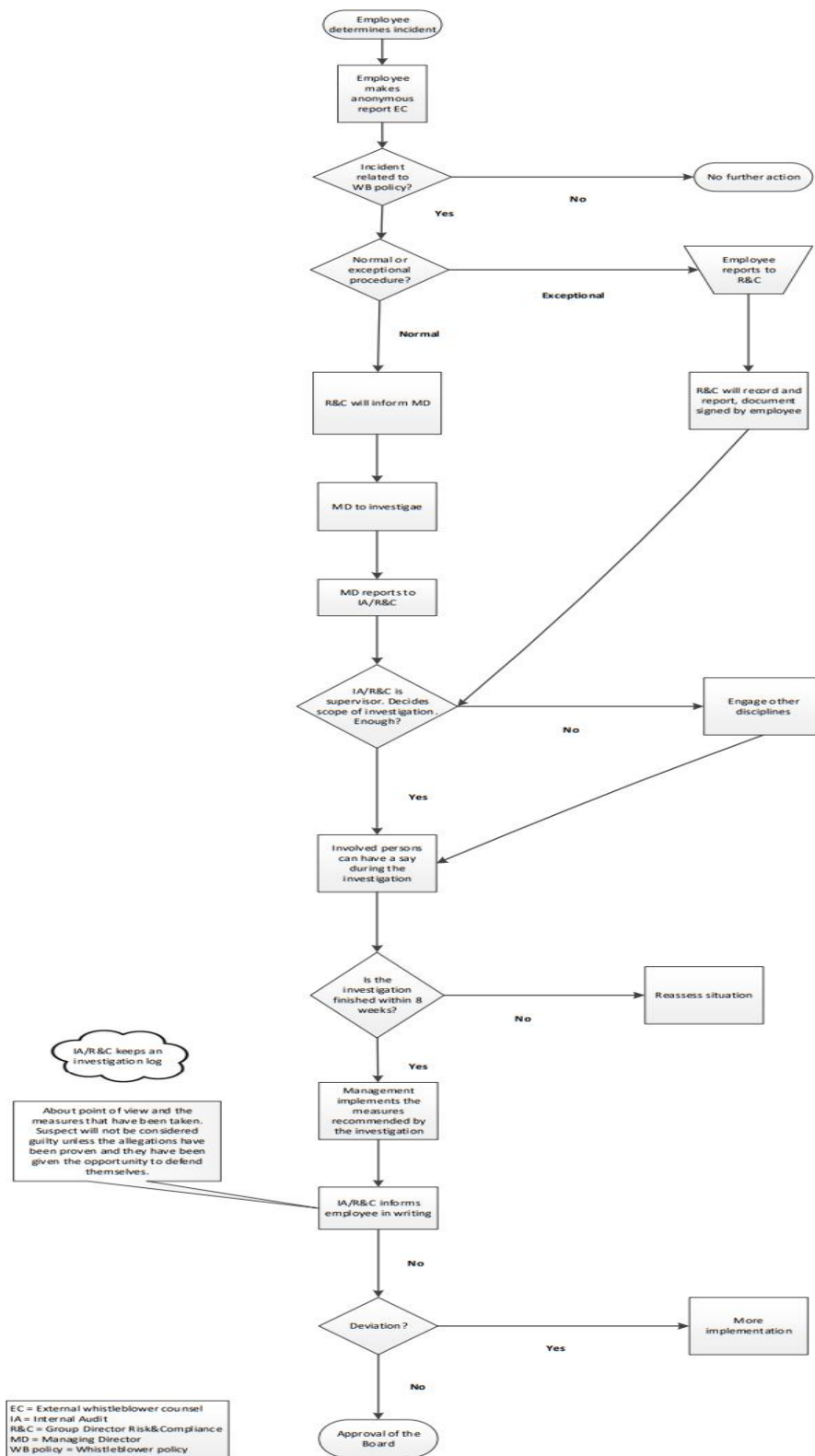
Bijlage 1: Stroomschema voor werknemers – directe melding



Bijlage 2: Stroomschema voor werknemers – melding via vertrouwenspersoon



Bijlage 3: Stroomschema voor werknemers – anonieme melding



Bijlage 4: Stroomschema – externe melding

