

## PROTOCOL MELDING (VERMOEDEN VAN) DIEFSTAL, MISSTAND OF ONREGELMATIGHEID

### TIMBER AND BUILDING SUPPLIES HOLLAND N.V.

#### ("TABS Holland")

#### 1. Doel

- Overtredingen van de Gedragscode van TABS Holland voorkomen en/of een geconstateerde overtreding bestrijden;
- Heldere richtlijnen voor gewenst handelen bij diefstal, misstand of een onregelmatigheid door collega's en/of klanten; hierbij gaat het zowel om feitelijke diefstal, misstand of een onregelmatigheid als ook het vermoeden hiervan;
- Het management in staat stellen om in een vroeg stadium op de hoogte te zijn van (een) vermoeden van diefstal, een misstand of een onregelmatigheid;
- Het bieden van mogelijkheden voor medewerkers om zorgen te uiten, ook indien het ongewenst of ongepast is om de kwestie via de direct leidinggevende op te pakken;
- Medewerkers de zekerheid bieden dat zij beschermd zullen worden tegen een oneerlijke behandeling als gevolg van het te goeder trouw uiten van zorgen;
- Het ondersteunen van de cultuur van integriteit, openheid en verantwoordelijkheid.

#### 2. Definities

- **Adviespunt klokkenluiders:** een onafhankelijk en extern adviespunt waar informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand kan worden ingewonnen.
- **Diefstal:** het zich onrechtmatig toe-eigenen van goederen of bezittingen die aan een ander toebehoren. In deze regeling wordt alleen diefstal van klanten aangemerkt als diefstal.
- **Directie:** de Raad van Bestuur van TABS Holland.
- **Intern toezichtsorgaan:** de Raad van Commissarissen van TABS Holland.
- **Misstand of onregelmatigheid:** Illegale, gevaarlijke en immorele praktijken die onder de verantwoordelijkheid van de organisatie plaatsvinden. Misstanden of onregelmatigheden kunnen heel verschillend van aard zijn. Hierbij valt onder andere te denken aan: milieudelicten, fraude, corruptie, ernstig mismanagement, structurele intimidatie of discriminatie.
- **Vertrouwenspersoon:** degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren. Binnen TABS Holland zijn alle Business Controllers en HR Adviseurs aangemerkt als vertrouwenspersonen.

#### 3. Doelgroep

Alle medewerkers binnen TABS Holland zijn aan deze regeling onderworpen.

#### 4. Melder

Elke medewerker kan een overtreding (of redelijke verdenking daarvan) van de Gedragscode of vermoeden van diefstal, misstand of een onregelmatigheid melden. Indien niet duidelijk is of een bepaalde handeling of gedrag strijdig is met de Gedragscode, kunnen deze gevallen vrijblijvend besproken worden met de leidinggevende, de leidinggevende van de leidinggevende of de vertrouwenspersoon.

Tevens kan het Adviespunt klokkenluiders worden geconsulteerd. Het Adviespunt klokkenluiders is via de website [www.adviespuntklokkenluiders.nl](http://www.adviespuntklokkenluiders.nl) te bereiken.

## 5. Procedure melding

Een melding kan zowel intern als extern worden gedaan.

### Interne melding

#### 1. Melding in hiërarchische lijn

Dit is de meest eenvoudige route, omdat deze route het snelst gaat. Zeker in het geval van een misstand of diefstal is het vaak zaak dat er vlot wordt gehandeld. De ontvanger van de melding op zijn beurt zal per omgaande hierna de vertrouwenspersoon op de hoogte brengen.

#### 2. Melding bij de vertrouwenspersoon

Indien het redelijkerwijs onmogelijk of ongepast is om je leidinggevende(n) in te lichten over een misstand, bijvoorbeeld omdat het vermoeden bestaat dat je leidinggevende persoonlijk betrokken is bij het misstand, dan kun je ook contact opnemen met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon zal de Directie op de hoogte brengen, omdat het van belang is dat dit soort belangrijke meldingen zo snel mogelijk op het hoogste niveau bekend worden gemaakt.

Na vaststelling van de gewenste aanpak wordt pas actie ondernomen richting de collega of klant. ('Ga dus niet op eigen houtje te werk'.) Het is ook mogelijk dat eerst een aanvullend onderzoek wordt ingesteld. Bij dit soort zaken geldt altijd het grootvaderprincipe (leidinggevende van leidinggevende kijkt mee) plus inschakeling van de financiële afdeling. Dit is enerzijds om 'ervaring uit het verleden' te kunnen gebruiken, anderzijds om mogelijke vermenging van belangen te voorkomen.

#### 3. Melding aan het intern toezichtsorgaan

Indien je een redelijk vermoeden hebt dat de Directie bij het vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan de melding ook bij het interne toezichtsorgaan worden gedaan. Dit kan via één van de leden van dit toezichtsorgaan. Contactgegevens zijn te vinden op intranet HR – Protocollen – Contactgegevens functionarissen zoals genoemd in protocollen. De ontvanger van de melding zal zo snel mogelijk de voorzitter van het intern toezichtsorgaan informeren.

### Externe melding

#### 1. Directe externe melding

De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:

- acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
- een redelijk vermoeden dat het interne toezichtsorgaan betrokken is.

#### 2. Externe melding opvolgend aan de interne melding

Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder tevens een externe melding doen indien de melder het niet eens is met het standpunt dat de werkgever heeft ingenomen aangaande het vermoeden van het misstand en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd.

#### 3. Waar kan de externe melding worden gedaan?

De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder een externe instantie wordt in ieder geval verstaan:

- Een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten (zoals FIOD);

- Een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Adviespunt klokkenluiders.

## **6. Opvolging melding diefstal**

In het geval van een diefstal worden altijd de volgende maatregelen getroffen:

- Er wordt aangifte gedaan bij de politie;
- De schade wordt verhaald op de dader;
- De dader is niet meer welkom.

Samen met de vertrouwenspersoon wordt een verdere juiste aanpak besproken, deze aanpak is casus specifiek.

## **7. Standpunt van de werkgever**

De Directie informeert de melder binnen een zodanige termijn als, gelet op de ingewikkeldheid van de zaak en het gewicht van de daarbij betrokken belangen, in redelijkheid van hem mag worden verwacht, schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de Directie of een externe instantie van de interne melding, het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

## **8. Waarborgen positie van de melder**

### **1. Anonimiteit**

Wanneer de melder dat wenst kan de melding vertrouwelijk en anoniem worden behandeld. De melder dient dit dan aan te geven wanneer hij zijn melding doet. De ontvanger van de melding mag de identiteit van de melder in zo'n geval niet bekend maken zonder zijn toestemming, met uitzondering van de volgende gevallen:

- Een strekkende wettelijke verplichting;
- Indien de melding niet te goeder trouw is gedaan;
- Zwaarwegend publiek belang.

### **2. Voorkomen strafmaatregelen of oneerlijke behandeling**

Medewerkers die te goeder trouw zorgen uiten, zullen altijd worden beschermd en in geen geval worden benadeeld als gevolg van hun melding. Indien de melder door een bepaald persoon wordt gestraft of oneerlijk wordt behandeld, zal dat direct consequenties hebben voor die persoon (en dus niet voor de melder).

### **3. Misbruik van de regeling, niet te goeder trouw**

TABS Holland kan niet toestaan dat medewerkers opzettelijk meldingen indienen, waarvan zij weten of geacht mogen worden te weten dat deze onjuist zijn.

## **9. Waarborgen positie overige betrokkenen**

De werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken. Ook andere betrokkenen zullen niet worden benadeeld voor hun rol in het onderzoek.

## **10. Evaluatie**

De Directie brengt minimaal eenmaal per jaar verslag uit aan de Audit Commissie van de Raad van Commissarissen van TABS Holland over de ontvangen meldingen. Bij deze bespreking worden tevens de genomen correctieve maatregelen besproken evenals andere relevante evaluatiepunten.