
Vanhier Group BV
Klokkenluidersregeling

Versie SRA 12 maart 2025, Vanhier juni 2025

Dit document is gebaseerd op het voorbeeld
van SRA-Vaktechniek, nader gespecificeerd
voor Vanhier Group BV

1 De klokkenluidersregeling

Algemeen

- 1.1 Vanhier Group B.V. en de aan haar gelieerde entiteiten (hierna te noemen Vanhier) hecht belang aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, een goed klokkenluidersbeleid. Deze regeling is onze klokkenluidersregeling. De Wet bescherming klokkenluiders ('Wbk') geeft de vereisten waaraan een interne regeling ten minste dient te voldoen. In andere wet- en regelgeving zijn bepalingen opgenomen die gaan over de externe werking van een dergelijke regeling. Hieronder treft u de klokkenluidersregeling opgesteld naar de eisen van de huidige wet- en regelgeving¹ waarbij wij op onderdelen uitgebreider zijn dan strikt genomen wordt vereist in de Wbk. Het doel van deze regeling is het vastleggen van een procedure oor de behandeling van meldingen van medewerkers en derden ter uitwerking van de klokkenluidersregeling zoals opgenomen in de Wet Bescherming Klokkenluiders, artikel 25 van het Bta, artikel 27 van de VAO en de artikelen 5 lid 1 onder a, sub 4 en artikel 9 lid 3 van de NVKS. Vanhier neemt deze regeling zeer serieus en doet haar best misstanden te voorkomen en goed op te lossen.

- 1.2 In deze regeling worden de volgende definities gehanteerd:

Bevoegde autoriteit:

De bevoegde autoriteiten als bedoeld in art. 2c Wet bescherming klokkenluiders, te weten: de Autoriteit Consument en Markt; de Autoriteit Financiële Markten; de Autoriteit Persoonsgegevens; De Nederlandsche Bank N.V.; het Huis voor Klokkenluiders als bedoeld in art. 3 Wet bescherming klokkenluiders; de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd; de Nederlandse Zorgautoriteit; de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming en eventueel nader bij AMvB aan te wijzen organisaties en bestuursorganen;

Bestuur:

Het bestuur van Vanhier;

Compliance officer:

degene die is aangewezen om als zodanig voor Vanhier te fungeren in het kader van de klokkenluidersregeling;

Derde:

een persoon buiten Vanhier die door zijn werkzaamheden met Vanhier in aanraking is gekomen;

Kwaliteitsbepaler:

Een vakbekwame registeraccountant die door het bestuur is aangewezen om te adviseren over onafhankelijkheidsvraagstukken en toe te zien op de naleving van de voorschriften op het gebied van de onafhankelijkheid en de bewaking van de kwaliteit van assurance-opdrachten, tevens de beleidsbepaler;

Maatschappelijk belang:

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding als de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen van de melder raakt en sprake is van ofwel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is;

¹ Wet bescherming klokkenluiders, artikel 27 van de Verordening accountantsorganisaties en artikel 20a Wwft.

Melder:

de medewerker of een derde die een vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling.

Melding:

melding van een vermoeden van een misstand;

Misstand:

Een misstand is, hetzij een schending of gevaar voor Schending van het Unierecht, dan wel een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is:

1° door een schending of gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels van de werkgever (welke regels een concrete verplichting inhouden en op grond van een wettelijk voorschrift zijn vastgesteld door de werkgever) of

2° die een gevaar vormt voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen, de aantasting van het milieu of het goed functioneren van de onderneming van de werkgever; of ii) een schending of gevaar voor schending van het EU-recht.

Schending van het Unierecht:

een handeling of nalatigheid die of a. onrechtmatig is en betrekking heeft op EU-handelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van EU-richtlijn 2019/1937 bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of die b. het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van EU-richtlijn 2019/1937 bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;

Vermoeden van een misstand:

het vermoeden van een melder dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand, voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of die voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie;

Werkgerelateerde context:

toekomstige, huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling indien zij dergelijke informatie zouden melden;

Werkgever:

de na(a)m(en) van de betreffende entiteit(en) die als werkgever optreedt/optreden;

Werknemer:

degene die krachtens arbeidsovereenkomst arbeid verricht of degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht (bijv. stagiairs, zelfstandigen zonder personeel, partners, bestuurders, toezichthouders) voor werkgever. Ook gaat het om bij onze organisatie voorheen werkzame of aan onze organisatie verbonden personen.

2. Een vermoeden van een misstand

Deze regeling is van toepassing op de behandeling van meldingen van vermoede misstanden. Er is sprake van een vermoede misstand indien een medewerker of derde vermoedt, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand.

Het vermoeden moet zijn gebaseerd op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de medewerker of derde bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de medewerker of derde heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en;

- er moet sprake zijn van een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of:
- er moet sprake zijn van een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - o de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit;
 - o een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid;
 - o een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen;
 - o een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu;
 - o een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
 - o een (dreigende) schending van interne regelgeving;
 - o (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de hierboven genoemde feiten.

3. Eventueel vertrouwelijk advies

3.1 Iedereen die een vermoeden van een misstand heeft, kan daarover in vertrouwen advies inwinnen (raadplegen en verzoeken om bijvoorbeeld informatie, overleg en ondersteuning).

3.2 Een medewerker of een derde kan de compliance officer of de vertrouwenspersoon van Vanhier in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.

3.3 Ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders kan worden verzocht om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

4. Het doen van een melding

- 4.1 Iedere melder die een vermoeden van een misstand heeft, kan dat vermoeden op de hieronder vermelde wijze melden bij de werkgever.²
- 4.2 Melden kan bij de Compliance Officer via compliance@vanhier.nl of bij de Vertrouwenspersoon via vertrouwenspersoon@vanhier.nl en het algemene telefoonnummer (072-505 70 00).³
- 4.3 Indien de melder een redelijk vermoeden heeft en hij het vermoeden kenbaar maakt dat de Compliance Officer bij de vermoede misstand is betrokken, wordt de melding niet bij de Compliance Officer gedaan, maar bij het bestuur.

² De werkgever dient zijn werknemers ook te informeren over de wijze waarop buiten de organisatie kan worden gemeld (bij de bevoegde autoriteiten). Dat hoeft evenwel niet in de interne regeling te zijn, maar kan ook op bijvoorbeeld de website of het intranet. Indien er behalve de interne regeling niets wordt gepubliceerd, kan de informatie over het buiten de organisatie melden in de interne regeling worden opgenomen.

³ Er dient immers ook mondeling te kunnen worden gemeld.

- 4.4 Een melding kan worden gedaan: per brief, per e-mail, telefonisch, via een spraakberichtsysteem aan de in artikel 4.2 genoemde functionaris(sen), of door middel van een gesprek, op verzoek en binnen een door de functionaris te bepalen redelijke termijn, op een nader te bepalen locatie met (een van) de in artikel 4.2 genoemde pers(o)on(en).
- 4.5 De melder dient bij de melding een (privé) woon- en/of (privé) e-mailadres en telefoonnummer te verstrekken waarop de melder via post en/of e-mail en telefonisch bereikbaar is in het kader van de melding.
- 4.6 Het vermoeden van een misstand moet zijn gebaseerd op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij de werkgever heeft opgedaan of die voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie die werkzaamheden voor of ten behoeve van de werkgever uitvoert.
- 4.7 De melder verstrekt bij de melding zo veel mogelijk de informatie waarover hij in dat verband beschikt voor zover dit geen ontoelaatbare beperking oplevert van het recht te melden.
- 4.8 Een vermoeden van een misstand kan ook extern worden gemeld bij een daartoe aangewezen autoriteit (zie definities onder "bevoegde autoriteit"). De melder kan een melding doen bij een instantie die daarvoor naar het redelijke oordeel van de melder het meest in aanmerking komt.

4 Behandeling van de melding

- 4.1 De melding wordt bij de ontvangst opgenomen in een daarvoor ingericht register.
- 4.2 De melding wordt onderzocht en opgevolgd door de Compliance Officer. Als deze partij is in de melding dan worden deze werkzaamheden uitgevoerd door het bestuur.
- 4.3 Als de melding mondeling (al dan niet in een daartoe ingepland overleg) wordt gedaan, wordt door Compliance Officer hetzij een schriftelijk verslag van het overleg gemaakt, hetzij een opname gemaakt van het overleg. Voor een opname van het overleg is voorafgaande (bij voorkeur schriftelijke) instemming van de melder nodig. De melder wordt in de gelegenheid gesteld schriftelijk te reageren op een eventuele schriftelijke weergave van het overleg.
- 4.4 De ontvangst van de melding wordt uiterlijk binnen zeven dagen na de ontvangst bevestigd aan de melder, door toezending van een schriftelijke bevestiging aan het door de melder verstrekte (privé) woon- of e-mailadres. De ontvangstbevestiging bevat bij voorkeur een zakelijke beschrijving van de melding en een afschrift van de melding of van de schriftelijke weergave van de melding indien die mondeling is gedaan.
- 4.5 Tenzij de melding niet is gebaseerd op redelijke gronden of op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een misstand, wordt de melding onderzocht door een of meer perso(o)n(en) die niet direct betrokken is/zijn geweest bij de gemelde feiten.
- 4.6 Indien de melding niet is gebaseerd op redelijke gronden of op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een misstand, wordt de melder daarover schriftelijk geïnformeerd, met toelichting van die vaststelling.
- 4.7 De persoon of personen op wie de melding betrekking heeft, wordt geïnformeerd over de melding, tenzij de werkgever dat niet in het belang acht van het onderzoek.
- 4.8 Binnen ten hoogste drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging wordt aan de melder informatie verstrekt over de beoordeling en voor zover van toepassing de opvolging van de melding.
- 4.9 De perso(o)n(en) op wie de melding betrekking heeft, wordt/worden ten minste gelijktijdig als de melder op grond van art. 4.8 geïnformeerd over de beoordeling en voor zover van toepassing de opvolging van de melding.

5 Geheimhouding

- 5.1 Iedereen binnen de werkgever die betrokken is bij een melding of bij het onderzoek naar een Vermoeden van een misstand, en daarbij de beschikking krijgt over gegevens waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, is verplicht tot geheimhouding van die gegevens, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak bij de uitvoering van deze wet de noodzaak tot mededeling voortvloeit.
- 5.2 Onder gegevens met een vertrouwelijk karakter worden in ieder geval begrepen: gegevens over de identiteit van de melder en van de identiteit van degene aan wie de misstand wordt

toegeschreven of met wie die persoon in verband wordt gebracht en informatie over een bedrijfsgeheim.

- 5.3 De identiteit van een melder en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de melder kan worden achterhaald, wordt niet buiten de organisatie van de Werkgever bekendgemaakt zonder instemming van de melder. Door het doen van een melding stemt de melder in met het gebruik van zijn identiteit voor zover dat is vereist voor het onderzoek naar de melding en de eventuele opvolging daarvan, tenzij de melder op dat moment uitdrukkelijk aangeeft daarmee niet in te stemmen.⁴
- 5.4 Ingeval enig wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek naar de melding of een gerechtelijke procedure tot mededeling van de identiteit van een melder verplicht, wordt de melder daarvan zo veel mogelijk vooraf in kennis gesteld, tenzij die informatie het gerelateerde onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.

6 Bescherming van de melder

- 6.1 De melder zal tijdens en na de behandeling van een melding niet worden benadeeld als gevolg van de melding, onder de voorwaarde dat de melder redelijke gronden had om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist was.
Melders en diegenen die melders bijstaan en betrokken derden die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling ter goeder trouw en op redelijke gronden een melding hebben gedaan, worden door Vanhier op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het doen van een melding.
- 6.2 Onder benadeling in de zin van art. 6.1 wordt onder meer verstaan het nemen van een benadelende maatregel door de werkgever jegens de melder, zoals ontslag of schorsing (anders dan op eigen verzoek) of het opleggen van een boete (als bedoeld in artikel 7:650 BW).
- 6.3 Een werkgever mag een melder niet verbieden of beperken om een melding te doen of informatie openbaar te maken (zwijgbedingen gesloten vanaf 18 februari 2023 zijn nietig).
- 6.4 Direct extern melden is mogelijk. Hierdoor bestaat de verplichting niet meer om eerst intern bij de eigen organisatie zelf te melden.

7 Publicatie van deze regeling

- 7.1 De werkgever zal deze regeling publiceren op haar intranet en op haar website.