



veromatic
INTERNATIONAL



Meldregeling

Regeling inzake het omgaan met
een vermoeden van een misstand



Inleiding

Veromatic International BV vindt het belangrijk dat werknemers en externe partijen op een adequate en veilige manier melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden bij Veromatic. Daarom is een goede en duidelijke regeling van belang. In deze klokkenluidersregeling wordt uitgelegd welke vermoedens van misstanden gemeld kunnen worden, waar en op welke manier.

Deze procedure voor het melden van misstanden is niet bedoeld voor persoonlijke klachten van medewerkers over hen persoonlijk betreffende aangelegenheden aangaande het werk, seksuele intimidatie, pesten, agressie of geweld. Daarvoor hebben we de regeling ongewenst gedrag. Evenmin heeft de procedure betrekking op gewetensbezwaren van medewerkers in verband met het verrichten van normale ondernemingsactiviteiten. Uiteraard is de regeling in beginsel ook niet bedoeld om kritiek te spuien op de door Veromatic gemaakte beleidskeuzes.

De regeling geldt voor:

- personen die nu of in het verleden arbeid bij Veromatic International B.V. (hebben) verricht, met of zonder arbeidscontract of aanstelling. Hieronder vallen de huidige werknemers en ex-werknemers, maar ook zzp'ers, vrijwilligers, flexwerkers en stagiairs;
- werknemers van andere organisaties die bijvoorbeeld als opdrachtnemer, onderaannemer, samenwerkingspartner of uitzendkracht voor jouw organisatie werken.

Doelstelling

Het is belangrijk om zorgvuldig om te gaan met een vermoeden van een misstand. Een onzorgvuldige gang van zaken kan leiden tot grote schade, zowel voor Veromatic als voor de melder. Zorgvuldigheid wordt bevorderd door het opstellen van een adequate procedure. Het melden van een misstand zien wij als een bijdrage aan het verbeteren van het functioneren van onze organisatie. Een goede procedure draagt ertoe bij dat iedere medewerker een vermoeden van een misstand kan melden, dat alle meldingen serieus en volgens een bepaalde procedure worden behandeld, dat zo nodig maatregelen worden getroffen en dat de (potentiële) klokkenluider¹ persoonlijk geen negatieve gevolgen van zijn melding ondervindt. Een heldere, adequate procedure voor het melden van misstanden bevordert bovendien dat de werknemer zijn melding bij het juiste 'loket' doet, zodat zo nodig actie kan worden ondernomen.

Inhoudsopgave

1	Wat is een misstand of onregelmatigheid	4
1.2	Een misstand:	4
1.3	Een onregelmatigheid:	4
2	Bij wie kun je een melding maken	4
2.1	Binnen Veromatic International B.V.	4
2.2	De vertrouwenspersoon	5
2.3	Het huis voor klokkenluiders	5
3	Hoe kun je een melding maken	5
3.1	Vertrouwelijkheid	5
3.2	Het maken van een melding	6
4	Behandeling van een interne melding	6
4.1	In behandeling nemen van een melding	6
4.2	Het onderzoek	7
4.3	Het standpunt van Veromatic International B.V.	7
4.4	Hoor en wederhoor	8
5	Extern melden	8
5.1	Waar kun je extern melden	8
6	Afspraken over het voorkomen van benadeling	9
6.1	Benadeling door leidinggevend en/of collega's	9
6.2	Benadeling door Veromatic International B.V.	9
6.3	Wanneer je benadeeld wordt na een melding	10
7	Jaarlijks overzicht	11

¹ Zolang de melding van een vermoedelijke misstand binnen Veromatic plaatsvindt is geen sprake van klokkenluiden. Dat is pas het geval zodra de werknemer het vermoeden van een misstand extern bekend maakt.

1. Wat is een misstand of onregelmatigheid

1.2 Een misstand:

Het vermoeden van een werknemer, 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:

- 1 het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
- 2 het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - I de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
 - II een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
 - III een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
 - IV een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
 - V een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
 - VI een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
 - VII een (dreigende) verspilling van overheidsgeld,
 - VIII (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten;

1.3 Een onregelmatigheid:

Een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt.

2. Bij wie kun je een melding maken

Iedereen die bij Veromatic International B.V. werkt kan een melding doen bij iedere persoon die binnen Veromatic International B.V. hiërarchisch een hogere positie bekleedt. Ook personen die niet bij Veromatic International B.V. in dienst zijn, maar door werkzaamheden wel met Veromatic International B.V. in aanraking komen kunnen een melding doen. Hierbij gelden dezelfde richtlijnen als bij een melding van een medewerker van Veromatic International B.V. Meldingen komen altijd uiteindelijk terecht bij de Managing Director (zie HS 4)

2.1 Binnen Veromatic International B.V.

Wanneer je een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid hebt binnen Veromatic International B.V. kan je daarvan melding doen bij de Vertrouwenspersoon of bij je leidinggevende. Wanneer de melding betrekking heeft op je leidinggevende kun je de melding doen bij de leidinggevende van je leidinggevende. Wanneer je een redelijk vermoeden hebt dat de Managing Director bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, wordt de melding direct extern gedaan (zie HS 5).

2.2 De vertrouwenspersoon²

De vertrouwenspersoon is een door Veromatic International B.V. aangestelde persoon met geheimhoudingsplicht die je als werknemer in vertrouwen kan raadplegen over een vermoeden van een misstand. De vertrouwenspersoon kan in vertrouwen worden geraadpleegd voor informatie, advies en ondersteuning bij een vermoeden van een misstand/onregelmatigheid. Ook kan de vertrouwenspersoon om advies worden gevraagd bij twijfel over het doen van een melding. Een melding kan ook direct bij de externe vertrouwenspersoon worden gedaan. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met jou, door naar een leidinggevende binnen Veromatic International B.V.

2.3 Het huis voor klokkenluiders

‘Het huis voor Klokkenluiders’ kan werknemers met een vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang adviseren over een eventuele melding en kan onderzoek doen naar deze vermoede misstand en naar de wijze waarop Veromatic International B.V. zich tegenover de melder heeft gedragen.

Voordat er een onderzoek wordt ingesteld door het adviespunt zal altijd eerst gekeken worden naar de mogelijkheid een eventuele interne melding en intern onderzoek bij Veromatic International B.V., tenzij er goede redenen zijn om direct extern te melden (zie HS 5).

Let op: Met onregelmatigheden kun je niet terecht bij het adviespunt klokkenluiders, deze kunnen enkel intern of bij de vertrouwenspersoon worden gemeld.

Meer informatie over ‘Het huis van klokkenluiders’ <https://huisvoorklokkenluiders.nl>

3. Hoe kun je een melding maken

3.1 Vertrouwelijkheid

- Volledig anoniem melden (bijvoorbeeld een brief sturen zonder afzender) is niet mogelijk, bij degene waarbij wordt gemeld maakt de melder altijd de eigen identiteit bekend. Vervolgens is het aan de melder om binnen het traject te bepalen in hoeverre men anoniem wenst te blijven.
- NB. Er wordt altijd vertrouwelijk omgegaan met de identiteit van de melder. Wat betekent dat iedereen die bij de behandeling van een melding betrokken is de identiteit van de melder niet bekend maakt zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en met de informatie over de melding vertrouwelijk omgaat.
- Ook de persoon waarbij gemeld is (de adviseur) kan er voor kiezen om de identiteit niet bekend te laten zijn, iedereen die bij de behandeling van een melding betrokken is maakt de identiteit van deze persoon waar de melding bij is gedaan niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.
- Informatie over een melding wordt zodanig bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.

² Onze vertrouwenspersoon is: Corina Versluis, cv@veromatic.com of toestel 204

3.2 Het maken van een melding

- Een melding kan mondeling of schriftelijk. Degene waarbij gemeld wordt zal in overleg met de melder zorgen voor een schriftelijke vaststelling van de melding, en legt deze vastlegging ter goedkeuring (en ondertekening) voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
- De persoon bij wie de melding is gedaan stuurt de melding binnen een week door aan de Managing Director binnen Veromatic International B.V..
- Indien de melder of de persoon bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de Managing Director bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de persoon waarbij de melding is gedaan de melding meteen door aan een externe partij (H5).
- De Managing Director stuurt de melder binnen een week een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.
- Na ontvangst van de melding wijst de Managing Director, in overleg met de melder (of de persoon waarbij is gemeld mocht de melder anoniem willen blijven), een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling. Dit kan ook de persoon zijn waar bij in eerste instantie is gemeld.
- Met de aangewezen contactpersoon wordt na het doen van een melding samen in kaart gebracht welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat je als melder kan doen als je van mening bent dat er sprake is van benadeling. De contactpersoon zorgt ervoor dat dit schriftelijk wordt vastgelegd, en legt dit document ter goedkeuring (en ondertekening) voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
- Wanneer de melding wordt gedaan bij de vertrouwenspersoon wordt deze gedurende het traject op de hoogte gehouden, ook als de melder de identiteit bekend maakt aan Veromatic International B.V.

4. Behandeling van een interne melding

4.1 In behandeling nemen van een melding

- 1 De Managing Director stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:
 - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
 - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
- 2 Indien de Managing Director besluit geen onderzoek in te stellen, wordt de melder daarvan binnen twee weken na de interne melding schriftelijk met tekst en uitleg over op de hoogte gesteld.
- 3 De Managing Director beoordeelt of een externe instantie op de hoogte moet worden gebracht. Indien Veromatic International B.V. een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de Managing Director de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
- 4 De Managing Director draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.

- 5 De Managing Director informeert de melder (of de contactpersoon) schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De Managing Director stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
De Managing Director informeert de personen op wie de melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een externe instantie, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

4.2 Het onderzoek

- 1 De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord en kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
- 2 De onderzoekers kunnen binnen Veromatic International B.V. alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
- 3 Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
- 4 De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
- 5 De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

4.3 Het standpunt van Veromatic International B.V.

Naar aanleiding van het onderzoeksrapport neem Veromatic International B.V. een standpunt in met betrekking tot de melding.

- 1 De Managing Director informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid. Ook de personen op wie de melding betrekking heeft, worden geïnformeerd, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
- 2 Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de Managing Director de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
- 3 Na afronding van het onderzoek beoordeelt de Managing Director of een externe instantie van de interne melding, van het onderzoeksrapport en het standpunt van Veromatic International B.V. op de hoogte moet worden gebracht. Indien Veromatic International B.V. een externe instantie op de hoogte stelt, sturen we de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

4.4 Hoor en wederhoor

- 1 Veromatic International B.V. stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van Veromatic International B.V. te reageren.
- 2 Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van Veromatic International B.V. onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid of misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert Veromatic International B.V. hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in.
- 3 Indien Veromatic International B.V. een externe instantie op de hoogte brengt of heeft gebracht, wordt ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van Veromatic International B.V. aan die externe instantie toegestuurd. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

5 Extern melden

Veromatic International B.V. wil graag de gelegenheid krijgen een misstand of onregelmatigheid zelf op te lossen. Maar nadat je een interne melding hebt gedaan is het ook mogelijk een externe melding te doen indien:

- 1 je het niet eens bent met het standpunt van Veromatic International B.V. en van oordeel bent dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd.
- 2 Je geen standpunt hebt ontvangen binnen de gestelde termijn.

Je kan ook direct een externe melding doen als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet kan worden gevraagd. Dat is aan de orde wanneer er sprake is van:

- het breken van wettelijke voorschriften
- acuut gevaar, een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang maakt onmiddellijke externe melding noodzakelijk.
- een redelijk vermoeden dat de Managing Director bij de vermoede misstand betrokken is;
- een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
- een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
- een eerdere vergelijkbare melding (evt. door een andere melder), waarna de doorlopen procedure de misstand niet heeft weggenomen;
- een plicht tot directe externe melding.

5.1 Waar kun je extern melden

Voor een externe melding van een misstand in de onderneming kan een werknemer naar diverse instanties. Daarbij moet een werknemer zoeken naar de meest passende instantie bij de situatie die hij wil melden. Voor bijvoorbeeld een dreigende schending van een belastingwet kan hij waarschijnlijk het beste bij de Fiscale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (FIOD) terecht. Er zijn diverse instanties die klokkenluidersmeldingen opnemen. Bijvoorbeeld:

- Nationale ombudsman (NO) en gemeentelijke ombudslieden;
- Onderzoeksraad Integriteit Overheid;

- Openbaar Ministerie (OM);
- Fiscale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (FIOD);
- Rijksrecherche;
- Sociale Recherche;
- NL Confidential met de onderdelen: Meld Misdaad Anoniem, Sektesignaal, MiND en de Vertrouwenslijn;
- College voor de Rechten van de Mens;
- Onderzoeksraad voor de Veiligheid (OVV);
- Nederlandse Zorgautoriteit (NZa);
- Autoriteit Consument & Markt (NMa);
- Rijksinspectie met de onderdelen:
 - Douane (Belastingdienst),
 - Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT),
 - Inspectie Veiligheid en Justitie (Inspectie VenJ),
 - Inspectie SZW (ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid),
 - Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA);
 - Antidiscriminatievoorzieningen.

6 Afspraken over het voorkomen van benadeling

6.1 Benadeling door leidinggevend en collega's

Veromatic International B.V. draagt er zorg voor dat leidinggevend en collega's van een melder hem of haar niet benadelen na het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

Hieronder verstaan we in ieder geval:

- het pesten, negeren en uitsluiten van de melder.
- het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder.
- het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder, op welke wijze dan ook geformuleerd.
- het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.

Veromatic International B.V. spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

6.2 Benadeling door Veromatic International B.V.

Veromatic International B.V. zal een melder niet benadelen na het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

Onder benadelen verstaan we:

- het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
- het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
- het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
- het treffen van een disciplinaire maatregel;

- het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder;
- de opgelegde benoeming in een andere functie;
- het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
- het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
- het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
- het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
- het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
- het onthouden van promotiekansen;
- het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten.
- het afwijzen van een verlofaanvraag;
- het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;

Wanneer een (of meerdere) van bovenstaande maatregelen toch wordt genomen na het doen van een melding, motiveert Veromatic International B.V. waarom deze maatregel nodig wordt geacht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

Veromatic International B.V. zal ook alle andere personen betrokken bij een melding (zoals contactpersoon en medewerkers die gehoord worden in het kader van het onderzoek) niet benadelen.

6.3 Wanneer je benadeeld wordt na een melding

Wanneer een melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan dit worden besproken met de contactpersoon (als genoemd in 3.2). De Managing Director (of de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders) kan worden verzocht onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen Veromatic International B.V. met de melder wordt omgegaan. Samen met de contactpersoon wordt er besproken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De contactpersoon zorgt ervoor dat dit schriftelijk wordt vastgelegd, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening aan de melder voor. De contactpersoon stuurt het verslag door aan de Managing Director. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

De Managing Director draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

7. Jaarlijks overzicht

Jaarlijks wordt er door de afdeling HR een rapportage opgesteld waar de volgende informatie in terug te lezen is:

- Het gevoerde beleid over het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden in het afgelopen jaar gevoerde en de eventuele aanpassingen in het beleid voor het komende jaar;
- informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van Veromatic International B.V.;
- algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
- informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van Veromatic International B.V.

De inhoud van dit rapport wordt beschikbaar gesteld aan alle medewerkers en de vertrouwenspersoon.



Veromatic

INTERNATIONAL

Veromatic International B.V.

Donker Duyvisweg 56
NL-3316 BM Dordrecht
the Netherlands

T +31 (0)78 654 09 55
E info@veromatic.com
I www.veromatic.com



EUROPEAN
VENDING & COFFEE
SERVICE ASSOCIATION

| member



 DUTCH DESIGN