

code of conduct bijlage – speak up!

nadere toelichting

Bij het voorkomen van wangedrag heeft iedereen die bij Aalberts werkt eigen verantwoordelijkheden en verplichtingen. De manier waarop we omgaan met onze eigen waarnemingen is in dat opzicht uiterst belangrijk. Deze Bijlage Speak up! geeft een overzicht van datgene dat binnen Aalberts wordt verwacht en waarom.

Melding van wangedrag stelt Aalberts in staat wangedrag snel aan te pakken en mogelijke schade voor onze organisatie, medewerkers, klanten en andere belanghebbenden te beperken. Als zodanig draagt de interne bespreking van zaken ook bij aan een open werkomgeving waarin we op elkaar aangewezen zijn en vrijuit kunnen spreken, in plaats van toestaan dat de situatie voortduurt of dat we buitenstaanders moeten betrekken bij zaken die samenhangen met onze activiteiten. Dit is precies de reden waarom wij ons inspannen voor het scheppen van omstandigheden waarin medewerkers en anderen die voor Aalberts werken, in staat zijn veilig en volledig vertrouwelijk meldingen te doen.

meld altijd eerst aan uw leidinggevende

Allereerst dient elke persoon die voor een onderneming van Aalberts werkt (vermeend of dreigend) wangedrag in eerste instantie te melden aan zijn leidinggevende. Wangedrag kan zich voordoen in de vorm van een duidelijk strafbaar feit, inclusief fraude of omkoping, maar ook minder voor de hand liggende delicten, zoals de uitwisseling van prijsgevoelige informatie met concurrenten of de uitvoer van producten naar landen die onder een sanctie vallen. Als de leidinggevende er niet bij kan worden betrokken, dient de melding plaats te vinden bij een hogere in rang, het algemeen management of een andere persoon die door de betreffende onderneming is aangewezen voor de afhandeling van wangedrag binnen die onderneming. Voor zover deze ondernemingsspecifieke procedures niet (langer) kunnen worden gevolgd, kan contact worden opgenomen met de vertrouwenspersoon van Aalberts.

Wij wijzen erop dat elke inbreuk op het eerste bedrijfsprincipe van de Code of Conduct van Aalberts en de daarmee verbonden bijlagen (zakelijke integriteit) altijd gemeld dient te worden aan de vertrouwenspersoon van Aalberts.

Elke manager, of andere aangewezen persoon aan wie (vermeend of dreigend) wangedrag wordt gemeld, dient ervoor te zorgen dat de melding wordt vastgelegd en dat de directeur van de betrokken onderneming zo spoedig mogelijk wordt geïnformeerd over dit wangedrag en de datum waarop de melding is ontvangen. Indien de persoon die de melding doet het wangedrag alleen heeft gerapporteerd aan de vertrouwenspersoon van Aalberts, informeert de vertrouwenspersoon, nadat hij het wangedrag heeft geverifieerd, de directeur van die onderneming op vertrouwelijke basis, tenzij met de betrokken persoon anders overeen is gekomen.

Persoonlijke klachten, klachten over de stijl van leidinggeven van een manager of de manier waarop zaken worden gedaan, dienen niet te worden gemeld aan de vertrouwenspersoon van Aalberts, maar moeten worden gemeld binnen de eigen organisatie volgens de specifieke procedures van elke onderneming.

de vertrouwenspersoon

De contactgegevens van de vertrouwenspersoon en een speciaal contactformulier staan op de website van Aalberts (www.aalberts.com). Alleen de vertrouwenspersoon heeft toegang tot de communicatie via het deel Speak up! op de website. De vertrouwenspersoon kan optreden als uw eerste contact in gedragszaken. Hij is ervoor opgeleid om met deze kwesties om te gaan en zorgt er persoonlijk voor dat u de nodige steun ontvangt. Medewerkers die direct in dienst zijn van Aalberts N.V. kunnen er voor kiezen (vermeend of dreigend) wangedrag van hun collega's te melden bij de vertrouwenspersoon of, indien het wangedrag betreft van leden van de Raad van Bestuur, de voorzitter van de Raad van Commissarissen van Aalberts N.V.

vraag of vertel

De vertrouwenspersoon zorgt ook voor hulp bij de beoordeling van een situatie en of het wel of niet passend is om maatregelen te nemen. Als u niet weet of bepaald gedrag toegestaan is, of als u zorgen hebt over mogelijk onrecht in uw onderneming en u kunt dit niet bespreken met uw leidinggevende of iemand anders binnen uw onderneming, dan kunt u altijd op vertrouwelijke wijze de vertrouwenspersoon van Aalberts om advies vragen. Wanneer alleen een vraag wordt gesteld, wordt er geen formeel verslag opgemaakt.

transparantie en follow-up

Om transparantie te waarborgen, wordt uw melding (via e-mail, telefoon of het contactformulier op de website van Aalberts) vastgelegd. Deze melding is alleen zichtbaar voor de vertrouwenspersoon en aangewezen personen die door de vertrouwenspersoon zijn geselecteerd om specifieke hulp te verlenen. Al deze personen zijn aan strikte vertrouwelijkheid gebonden. De vertrouwenspersoon bevestigt de ontvangst van uw melding binnen vijf werkdagen na de datum van ontvangst, maar dit is uiteraard alleen mogelijk als u uw contactgegevens achterlaat. U wordt zo spoedig als redelijkerwijs mogelijk is over het standpunt van de vertrouwenspersoon in de betreffende zaak geïnformeerd, maar in elk geval binnen twee tot acht weken, om er voor te zorgen dat u ook betrokken bent bij de follow-up.

Als u een situatie of gedrag hebt gemeld conform de procedures die genoemd worden in deze Bijlage Speak up! en u hebt te goeder trouw aangenomen dat deze situatie of dat gedrag (dreigend) wangedrag is, zal Aalberts alles doen wat in haar vermogen ligt om te waarborgen dat u geen enkele vorm van represaille zult ondervinden als gevolg van uw melding. Wanneer u de situatie of het gedrag onjuist hebt beoordeeld, zal dit niet tegen u worden gebruikt en het feit blijft dat u een bijdrage hebt geleverd aan de werkomgeving waar wij ons aan verbonden hebben. Indien u echter te kwader trouw een melding doet, kunt u onderworpen worden aan disciplinaire maatregelen overeenkomstig de lokale wetgeving. In het bijzonder zijn ongefundeerde meldingen, kwaadaardige meldingen of meldingen die bedoeld waren om mensen te schaden strikt verboden en worden beschouwd als het verzaken van de plichten van een medewerker.

Als wij conform van toepassing zijnde wetgeving een persoon die geraakt wordt door een melding op de hoogte moeten stellen van een onderzoek, zullen wij dat zo snel als redelijkerwijs mogelijk is doen. Tenzij verplicht door de wet, of als u ermee instemt dat uw identiteit wordt genoemd, zal de vertrouwenspersoon uw identiteit strikt vertrouwelijk houden.

anonieme melding en externe partijen

Hoewel dit niet de voorkeursroute is en wij u krachtig aanmoedigen u bekend te maken om het onderzoek naar aanleiding van uw melding te vereenvoudigen, is anonieme melding aan de vertrouwenspersoon ook mogelijk via het Speak up! formulier op de website. Hoewel u in een dergelijke zaak niet kunt worden betrokken, kan de vertrouwenspersoon de kwestie onderzoeken. Anonieme meldingen hebben echter altijd de voorkeur boven het inschakelen van externe partijen. Het is toegestaan vermeend of dreigend wangedrag te melden aan een raadsman voor advies, voor zover deze persoon gebonden is aan regels voor beroepsvertrouwelijkheid. In de volgende omstandigheden kunt u wangedrag melden aan een externe partij (anders dan de hierboven genoemde raadsman): (i) een acuut gevaar waarin een ernstig en urgent publiek belang een onmiddellijke externe melding vereist, (ii) een eerdere interne melding betreffende hetzelfde wangedrag heeft er niet toe geleid dat het wangedrag is aangepakt, of (iii) een juridische of wettelijke verplichting om onmiddellijk extern te melden. In deze gevallen dient u het wangedrag ook zo spoedig mogelijk te melden aan de vertrouwenspersoon. Het zoeken van aandacht van de pers of via de sociale media wordt altijd beschouwd als volkomen ongepast.

De belangrijkste boodschap van deze bijlage is dat u wordt gestimuleerd (vermeend of dreigend) wangedrag te melden, dat uw melding vertrouwelijk zal worden behandeld en dat Aalberts alles zal doen wat in haar vermogen ligt om te waarborgen dat u geen enkele vorm van represaille zult ondervinden als gevolg van uw melding.

voorbeelden

Voorbeeld 1: U vangt toevallig een gesprek op tussen uw sales manager en een van onze concurrenten. De manager verstrekt duidelijk prijsgevoelige informatie, wat wettelijk verboden is. Dit kan bijzonder schadelijk zijn voor onze onderneming. U kunt dit bespreken met uw sales manager, maar dient dit altijd te melden aan de directeur van uw onderneming en de vertrouwenspersoon.

Voorbeeld 2: Bepaalde landen worden getroffen door economische sancties. Dientengevolge zijn er bepaalde beperkingen om zaken te doen met die landen. U kunt getuige zijn van bepaalde praktijken die bedoeld zijn deze beperkingen te omzeilen of te ontduiken. Bijvoorbeeld: goederen die bestemd zijn voor een Iranese klant die betrokken is bij militaire goederen worden eerst verscheept naar een Europese klant. Dit kan bedoeld zijn om bepaalde economische sancties tegen Iran te vermijden of te ontduiken. Als u bekend bent met dergelijke mogelijke ontduikingen, verzoeken wij dit direct te melden aan de directeur van uw onderneming en aan de vertrouwenspersoon.

Voorbeeld 3: Een veilige werkomgeving is van het grootste belang. Als zich schendingen van de veiligheidsregels voordoen, dan moet dit gemeld worden. Als uw manager uw zorgen niet serieus neemt en de gevaarlijke situatie aanhoudt, verzoeken wij u uw waarnemingen te delen met een hogere in rang, het algemene management of een andere persoon die door de betreffende onderneming is aangewezen voor de afhandeling van wangedrag binnen die onderneming.

Voorbeeld 4: Als u ontdekt dat grensbewakers die verantwoordelijk zijn voor de controle van producten betalingen of entertainment krijgen aangeboden, betekent dit een strafbaar feit en dit zou potentieel de reputatie van onze onderneming kunnen teniet kunnen doen. Deze omkoping dient direct te worden gemeld aan de directeur van uw onderneming en aan de vertrouwenspersoon.

vragen en antwoorden

Vraag 1: Ik verdenk mijn manager ervan een personeelswerfingsbeleid te hebben ingesteld dat discriminerend is ten opzichte van bepaalde groepen. Wat moet ik doen?

Antwoord 1: Bespreek de situatie met uw leidinggevende. Als uw manager uw zorgen niet serieus neemt, verzoeken wij u uw waarnemingen te delen met een andere persoon die door de betreffende onderneming is aangewezen voor de afhandeling van wangedrag.

Vraag 2: Ik heb enkele ernstige verdenkingen, maar ik ben bang dat het delen van deze informatie de reputatie van mensen en hun baan op het spel zet. Is het normaal dat ik terughoudend ben om dit te melden?

Antwoord 2: Ja, dit is heel normaal en het toont uw gevoel van collegialiteit. Echter, als u het niet meldt, kan dit schadelijk zijn voor uw onderneming, Aalberts en de banen van de mensen die daar werken. Bovendien is het mogelijk dat u de situatie verkeerd beoordeeld hebt. In dat geval zal een onderzoek door de juiste personen binnen uw onderneming of door de vertrouwenspersoon dat aantonen.