

Klokkenluidersregeling NV ROVA Holding

Artikel 1 – Definities

In deze regeling worden definities gebruikt met de volgende betekenissen:

- *Aangewezen functionaris*: de controller van NV ROVA Holding;
- *Directie*: de Directie van NV ROVA Holding;
- *Leidinggevende*: degene die direct leiding geeft aan betrokkene;
- *Misstand*: elke schending van wet- en regelgeving, de ROVA bedrijfscode of van andere (gedrags)regels of bedrijfsregelingen die binnen ROVA gelden alsmede vermoedens van dubieuze praktijken inzake boekhouding, declaraties, de interne accounting controls of audit-aangelegenheden. Onder *misstand* wordt in ieder geval verstaan:
 - een (dreigend) strafbaar feit;
 - een (dreigende) schending van wet- en regelgeving;
 - een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
 - een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen en/of media;
 - (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten;
 - een onbehoorlijke wijze van handelen in de uitvoering van het werk;
 - een onbehoorlijke nalatigheid in de uitvoering van het werk;
- *Medewerker(s)*: degene die al dan niet in dienst van ROVA werkzaam is;
- *RvC*: de Raad van Commissarissen van NV ROVA Holding;
- *Verantwoordelijke*: leidinggevende die direct of indirect zeggenschap heeft over het onderdeel van de organisatie waar betrokkene werkzaam is en/of waarop een vermoeden van een misstand betrekking heeft;
- *Vermoeden van een misstand*: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot het bestaan van een *misstand*;
- *Werkgever*: NV ROVA Holding en/of een van haar groepsmaatschappijen.

Artikel 2 - Doel van de regeling

1. Het doel van de klokkenluidersregeling is om de integriteit van ROVA te waarborgen en erop toe te zien dat medewerkers op een adequate en veilige manier melding kunnen doen van eventuele (vermoedens van) misstanden in de organisatie.
2. De klokkenluidersregeling biedt medewerkers de mogelijkheid om op een vertrouwelijke manier (vermoedens van) misstanden binnen ROVA te melden bij de daarvoor aangewezen functionaris.
3. De klokkenluidersregeling richt zich op misstanden betreffende overtredingen van wet- en regelgeving; fraude of andere kwesties van administratieve aard en schendingen van bedrijfsregels. De klokkenluidersregeling richt zich niet op misstanden betreffende wangedrag, pesterijen, agressie of discriminatie. Op deze categorie meldingen is de bedrijfsregeling 'Ongewenste omgangsvormen' van toepassing en is de externe vertrouwenspersoon de eerst aangewezen functionaris.
4. De regeling ziet er op toe dat de rechtspositie van de medewerker die te goeder trouw een misstand meldt wordt gewaarborgd. Dit laat onverlet dat deze medewerker verantwoordelijk blijft voor zijn eigen daden.

Artikel 3 – De melding

1. Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij een (vermoeden van) een misstand in een zo vroeg mogelijk stadium, mondeling of schriftelijk melden. De melding wordt vertrouwelijk gedaan, zonder verdere informatie of mededeling aan derden binnen of buiten de organisatie om het onderzoek naar de (vermeende) misstand niet te belemmeren.
2. Van medewerkers wordt niet verwacht dat ze kunnen aantonen dat wat zij beweren waar is. Ze moeten echter wel kunnen aantonen dat er voldoende aanleiding is voor een redelijk vermoeden dat er iets mis is waarbij zij zoveel mogelijk aanwijzingen of bewijzen verzamelen en overleggen. Melder wordt derhalve geacht zorgvuldig te handelen.
3. De melding wordt primair gedaan bij de aangewezen functionaris. Deze melding wordt vertrouwelijk behandeld. Desgewenst kan de melder zich laten vergezellen door een lid van de Ondernemingsraad.
4. Wanneer het vermoeden van een misstand de aangewezen functionaris zelf betreft, geldt de algemeen directeur als de aangewezen functionaris.
5. Wanneer het vermoeden van een misstand een van de leden van de directie betreft, geldt de voorzitter van de RvC als aangewezen functionaris.
6. Bij een schriftelijke melding wordt de medewerker door de aangewezen functionaris zo snel mogelijk, doch uiterlijk binnen twee werkdagen, uitgenodigd voor een mondelinge toelichting.
7. De aangewezen functionaris legt de melding en eventuele toelichting, met de datum waarop deze is ontvangen, schriftelijk vast. De schriftelijke vastlegging wordt door de melder voor akkoord getekend, de melder ontvangt een afschrift.
8. Onverwijld wordt het onderzoek naar de gemelde (vermeende) misstand gestart. Namen van melder en beschuldigten worden zoveel mogelijk afgeschermd teneinde hun anonimiteit gedurende het onderzoek te waarborgen.
9. Melder ontvangt uiterlijk binnen twee weken het standpunt (indien nog niet mogelijk, een tussenstand) van de functionaris aan wie is gerapporteerd. Gezien de zwaarte en belasting voor de organisatie van een dergelijk proces is het streven dat het proces zo snel mogelijk wordt afgerond, waarbij de zorgvuldigheid geen geweld mag worden aangedaan.
10. Gegrond geachte meldingen worden gedocumenteerd en met advies aan de algemeen directeur gegeven. In dit advies wordt een maatregel (kan een rechtspositionele sanctie inhouden) voorgesteld. De uitspraak van de algemeen directeur wordt schriftelijk vastgelegd. Na uitvoering van de sanctie wordt de melder door de algemeen directeur mondeling en zonodig schriftelijk geïnformeerd.
11. Voor meldingen die bij de voorzitter van de Raad van Commissarissen worden ingediend geldt, dat de voorzitter van de RvC het onderzoek zal instellen c.q. leiden waarna hij aan de voltallige RvC verslag zal uitbrengen met een advies voor een eventuele maatregel. De voltallige RvC zal in dat geval besluiten over de maatregel, waarna deze door de voorzitter van de RvC ten uitvoer wordt gebracht.
12. Indien de melding niet gegrond wordt geacht of niet kan worden bewezen, dan wordt de melder hierover door degene waar hij de misstand heeft gemeld (aangewezen functionaris), geïnformeerd.
13. Is blijkens de uitkomst van het onderzoek sprake van een melding 'te kwader trouw' dan worden gepaste maatregelen genomen tegen de medewerker die dergelijke kwaadwillige beschuldigingen heeft geuit. Hierbij wordt rekening gehouden met de beschadiging van de reputatie van collega's, organisatie en werksfeer.
14. Van elke medewerker wordt verwacht dat hij aan een ingesteld onderzoek vertrouwelijk meewerkt.
15. Represailles jegens degene(n) die te goeder trouw een kwestie aan de orde stelt of het onderzoek uitvoert of meewerkt aan het onderzoek, zijn verboden.

Artikel 4. Geldigheidsduur

Deze regeling geldt met ingang van 1 december 2014. Indien aanleiding bestaat tot het aanpassen van de regeling zal hierover overleg plaatsvinden tussen Directie, Ondernemingsraad en Raad van Commissarissen, waarna schriftelijke mededeling volgt aan de medewerkers over de aangebrachte aanpassing en de ingangsdatum van de wijziging.

Zwolle, 3 november 2014