

Nedap klokkenluidersregeling

Waar wordt gewerkt gaan er ook wel eens zaken mis. Dat is onvermijdelijk en in sommige gevallen zelfs een prima manier om snel te leren. Maar het kan ook gebeuren dat een misstand ontstaat. Hier is sprake van wanneer er een situatie is waarbij bijvoorbeeld één of meerdere medewerkers inbreuk maken op de Nedap gedragsregels, wet- en regelgeving schenden, publieke organen bewust onjuist informeren of strafbare feiten plegen. Of dat dit dreigt te gaan gebeuren.

De directie van Nedap vindt het belangrijk dat er een regeling is die het (ex-)medewerkers en andere personen werkzaam voor Nedap mogelijk maakt om vermoedens van misstanden in de organisatie intern te melden. Dit stelt Nedap in staat om, indien het vermoeden juist blijkt, tijdig adequate maatregelen te nemen om een einde te maken aan de misstand en de schadelijke gevolgen daarvan voor de organisatie en mogelijk anderen zoveel mogelijk weg te nemen. Een dergelijke regeling past bij, en draagt bij aan, een open en transparante Nedap-cultuur.

Wanneer een medewerker een misstand vermoedt dan kan de medewerker deze misstand melden aan zijn leidinggevende. Mocht de medewerker dit niet wenselijk vinden, kan hij de vermoede misstand ook melden aan de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon heeft een geheimhoudingsplicht en zal de identiteit van de melder zonder diens instemming, niet prijsgeven. De leidinggevende of vertrouwenspersoon informeert vervolgens de directie over het vermoeden van een misstand. De medewerker kan er ook voor kiezen om de vermoede misstand direct aan de directie te melden.

Mocht een medewerker van mening zijn dat bij de vermoede misstand de directie is betrokken, kan hij de misstand direct bij de voorzitter van de raad van commissarissen melden. De medewerker kan dit ook doen wanneer de directie langer dan 8 weken over het onderzoek van de vermoede misstand doet of de genomen stappen door de directie de misstand niet hebben verholpen en de directie geen of niet tijdig afdoende additionele stappen neemt.

Om een vermoede misstand te melden is het niet noodzakelijk dat deze misstand met feiten kan worden aangetoond. Een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand is al voldoende om hier melding van te kunnen maken.

Wanneer de directie kennis heeft genomen van de melding van een vermoede misstand, zal zij deze misstand direct onderzoeken. De directie zal zo spoedig mogelijk maar in ieder geval binnen 8 weken de melder van deze misstand laten weten wat de uitkomst van het onderzoek is en tot welke stappen de melding heeft geleid.

De medewerker die het vermoeden van een misstand meldt en de persoon aan wie deze melding is gedaan behandelen de melding vertrouwelijk. Tijdens het onderzoek zal de identiteit van melder niet worden prijsgegeven. Mocht blijken dat wegens zwaarwegende redenen de identiteit van melder niet langer vertrouwelijk kan blijven, zal eerst contact met de melder worden opgenomen.

De medewerker die te goeder trouw een vermoeden van een misstand meldt, zal op geen enkele wijze worden benadeeld als direct gevolg van het melden van deze misstand en worden beschermd tegen



benadeling door Nedap. Mocht echter blijken dat de melding van de misstand niet te goeder trouw is gedaan (bijvoorbeeld in geval van persoonlijke wrok tegenover een collega-medewerker) is er sprake van een misdrijving van de medewerker die kan leiden tot toepassing van disciplinaire maatregelen.

Nedap kent een bedrijfscultuur die gebaseerd is op transparantie en persoonlijke verantwoordelijkheden. Binnen een dergelijke cultuur hoort dat men elkaar direct aanspreekt en zo misstanden en daarmee meldingen voorkomt. De klokkenluidersregeling zorgt er voor dat wanneer zich onverhoopt toch een misstand voordoet iedereen weet wat men kan doen om deze misstand te verhelpen.