



Bedrijfsbeleid inzake Kennisgeving van schending

September 2022



Inhoud

1. OBJECTIVE	3
2. DEFINITIONS	3
3. SCOPE	4
4. GENERAL PRINCIPLES	4
5. IMPLEMENTATION OF THE POLICY	4
5.1 Notification Subjects	4
5.2 Notification Methods	5
5.3 Notification Tracking System	5
5.4 Confidentiality, Anonymity and Honesty	6
5.5 Zero Tolerance Against Retaliation	6
5.6 Investigation Process	7
5.7 Expectations from Notifiers	7
6. AUTHORITY AND RESPONSIBILITIES	8
7. REVISION HISTORY	8



1. DOEL

Het doel van het bedrijfsbeleid inzake kennisgeving van schending ("**Beleid**") is de medewerkers en belanghebbenden van de Onderneming, Van Eck Trailers B.V. ("**Onderneming**") aan te moedigen de Onderneming in kennis te stellen van elke handeling waarvan zij vermoeden dat deze in strijd is met de Gedragscode van de Onderneming en het toepasselijke beleid of de relevante wetgeving. Het is ook bedoeld om duidelijk en definitief te benadrukken dat alle werknemers van het bedrijf die te goeder trouw een zaak hebben gemeld, beschermd zijn tegen eventuele vergeldingsacties.

Alle werknemers en managers van de Onderneming zijn verplicht zich te houden aan dit Beleid, dat integraal deel uitmaakt van de Gedragscode van de Onderneming.

2. DEFINITIES

"**Bevoegde perso(o)n(en)**" verwijst naar de term gedefinieerd in artikel 5.3.

Onder "**eerste leidinggevende**" wordt verstaan de eerste manager aan wie de werknemer rechtstreeks rapporteert.

"**Disciplinaire Maatregel**": de sanctie die wordt toegepast wegens handelen in strijd met de arbeidsovereenkomst en/of de toepasselijke wetgeving en/of de gedragscode van de Onderneming, alsmede de desbetreffende beleidslijnen, procedures, voorschriften, nota's en andere interne bepalingen.

"**Onderzoek**" betekent een zorgvuldig en gedetailleerd uitgevoerd onderzoek naar de handelingen en gedragingen om de waarheid te achterhalen.

"**Kennisgeving Onderwerpen**": de term die gedefinieerd wordt in artikel 5.1.

"**Kennisgeving**" betekent, in overeenstemming met dit Beleid, het delen van de opmerkingen en bedenkingen over handelingen die vermoedelijk in strijd zijn/waren met de Gedragscode van de Onderneming, relevante interne beleidslijnen, procedures, voorschriften of andere interne bepalingen.

"**Kennisgever**": de persoon die de kennisgeving doet. Deze definitie omvat de personen die in dienst zijn/waren van de Onderneming, de klanten van de Onderneming, Derden, en alle andere belanghebbenden.

"**Represailles**" zijn nadelige maatregelen waarmee een werknemer wordt geconfronteerd omdat hij een zaak heeft gemeld, met inbegrip van maar niet beperkt tot degradatie, uitvoering van een tuchtmaatregel, ontslag, verlaging van zijn salaris, of wijziging van zijn taken of diensten.

"**Systeem**" verwijst naar de term omschreven in artikel 5.3.

"**Systeemgebruikers**" verwijst naar de term omschreven in artikel 5.3.

"**Derde**" betekent natuurlijke personen of rechtspersonen die handelen namens of in verband met de Onderneming, zoals een distributeur, dealer, agent, adviseur, vertegenwoordiger, aannemer, onderaannemer.



3. SCOPE

De Onderneming verbindt zich ertoe de toepasselijke wetgeving na te leven en haar activiteiten eerlijk uit te voeren volgens de hoogste ethische normen. Bovendien ondersteunt de Onderneming een cultuur van "open communicatie" en "verantwoording" om onethische of illegale handelingen te voorkomen. Daarom verwacht de Onderneming dat haar werknemers, die rechtstreeks of onrechtstreeks getuige zijn geweest van illegale activiteiten of onethische gebeurtenissen in verband met een werknemer of een Zakenpartner, of die op wettige wijze informatie hebben verkregen over dergelijke activiteiten/gebeurtenissen, of die een dergelijke activiteit/gebeurtenis vermoeden, hun bezorgdheid kenbaar maken, en moedigt zij haar belanghebbenden aan dit ook te doen.

4. ALGEMENE BEGINSELEN

De Onderneming evalueert zorgvuldig alle gemelde Kennisgevingen en is voornemens eventuele claims te onderzoeken zoals hieronder beschreven. Daartoe worden alle onderzoeken zo spoedig mogelijk na ontvangst van de Kennisgeving uitgevoerd, waarbij rekening wordt gehouden met de voorlopige evaluatieresultaten.

5. UITVOERING VAN HET BELEID

5.1 Kennisgeving Onderwerpen

Elk onwettig of onethisch gedrag of elke onwettige of onethische handeling die onder de onderstaande rubrieken valt (maar daar niet toe beperkt is) en die in het verleden heeft plaatsgevonden of nog aan de gang is op het moment van de Kennisgeving of waarvan wordt verwacht dat zij in de toekomst zal plaatsvinden, kan het voorwerp zijn van een Kennisgeving.

- (i) **Acties tegen de werknemer:** De Onderneming zorgt voor een veilige, vreedzame en professionele werkomgeving voor haar werknemers. Daarom tolereert de Onderneming geen acties tegen haar werknemers die in strijd zijn met de toepasselijke wetgeving, de gedragscode van de Onderneming of het relevante beleid en die de veilige en vreedzame werkomgeving in gevaar kunnen brengen.
- (ii) **Acties tegen de Onderneming:** Alle werknemers van de Onderneming leven bij de uitvoering van hun taken onze fundamentele waarden en Gedragscode na en vermijden elk gedrag en elke handeling die de Onderneming waar zij werken materieel en/of geestelijk kan schaden. Dit kan alleen worden bereikt als alle werknemers de waarden van het bedrijf en de ethische waarden als integraal onderdeel daarvan, evenals integriteit, eerlijkheid en toewijding aan de legaliteit, internaliseren en handhaven. Daarom tolereert het bedrijf geen enkel gedrag van zijn werknemers dat in strijd is met onze waarden, ongeacht hun anciënniteit en functie.



Klachten van klanten over producten en diensten van het bedrijf vallen niet onder dit Beleid, tenzij ze ook het voorwerp vormen van een Kennisgeving.

- (iii) **Overtredingen veroorzaakt door derde partijen:** De Onderneming controleert en beoordeelt risico's in verband met Derden om te verzekeren dat de in de Gedragscode van de Onderneming en de toepasselijke beleidslijnen vermelde punten worden nageleefd. Geen enkele handeling van Derden die in strijd is met onze Gedragscode en het toepasselijke beleid wordt getolereerd.
- (iv) **Wetsovertredingen:** De Onderneming leeft de voorschriften na van de landen waarin zij actief is en moedigt haar werknemers aan informatie in te winnen bij relevante deskundigen in gevallen waarin de voorschriften niet zeker zijn en verwacht van haar werknemers dat zij te allen tijde handelen in overeenstemming met de Gedragscode van de Onderneming. De Onderneming duldt geen enkele schending van lokale of toepasselijke internationale wetgeving, met inbegrip van maar niet beperkt tot sancties en exportcontroles, de strijd tegen omkoperij en corruptie, de voorkoming van het witwassen van opbrengsten van misdrijven en de financiering van terrorisme, de bescherming van de concurrentie en van persoonsgegevens, en de vervoerswetgeving.

Elk van de in de punten i), ii), iii) en iv) hierboven beschreven onderwerpen wordt beschouwd als een "**Kennisgevingsonderwerp**" en samen "**Kennisgevingsonderwerpen**" genoemd.

5.2 Kennisgevingsmethoden

Het bij de Onderneming in te dienen meldingsformulier is toegankelijk via een webgebaseerd meldingssysteem dat beschikbaar is op <https://www.vanecktrailers.com/nl/ethics-hotline>. Daarnaast kunnen Kennisgevers hun bezorgdheid melden bij hun leidinggevenden of rechtstreeks bij de Ethische Commissie indien zij op de datum van de Kennisgeving werknemer van de Onderneming zijn.

Indien een werknemer, manager, coördinator, directeur of hoger kaderlid rechtstreeks kennis krijgt van een Kennisgevingsonderwerp en/of door een andere persoon in kennis wordt gesteld van een Kennisgevingsonderwerp, wordt van hem verwacht dat hij de Ethische Commissie onmiddellijk op de hoogte stelt, zodat de Kennisgeving overeenkomstig dit beleid kan worden behandeld en alle details binnen dezelfde instantie kunnen worden verzameld. Wanneer een Kennisgeving wordt gemeld aan een daartoe bevoegde persoon, moet ervoor worden gezorgd dat die Kennisgeving wordt geregistreerd in het Volgstelsel voor Kennisgevingen, zoals hieronder beschreven.

5.3 Volgstelsel voor Kennisgevingen

Onafhankelijk van de gebruikte kennisgevingsmethode worden alle kennisgevingen bijgehouden via het systeem voor het traceren van



kennisgevingen (dashboard) ("**systeem**"), dat alleen toegankelijk is voor de leden van de Ethische Commissie en bepaalde perso(o)n(en) ("**systeemgebruikers**"). Het is in het Volgsysteem voor Kennisgevingen niet toegestaan om door de kennisgever verstrekte gegevens te wijzigen of te wissen.

Het systeem is alleen toegankelijk voor de leden van de Ethische Commissie en voor geautoriseerde systeemgebruikers, die door de Ethische Commissie zijn aangewezen. Aangezien Kennisgevingen moeten worden onderzocht door personen die geen belangenconflict zullen veroorzaken, worden de Systeemgebruikers gekozen uit personen die een onafhankelijke taak kunnen vervullen. De Systeemgebruikers analyseren periodiek de gegevens in het systeem (bv. soort en frequentie van voorvallen, afdelingen die regelmatig worden gerapporteerd, enz.) en werken, indien zij dat nodig achten, samen met andere betrokken afdelingen en de Ethische Commissie om ervoor te zorgen dat de nodige acties worden ondernomen om geconstateerde nalevingsrisico's weg te nemen.

Externe auditors brengen regelmatig verslag uit aan de Ethische Commissie en beschermen de doeltreffendheid van het systeem om mogelijke risico's van belangenconflicten uit te sluiten. De Systeemgebruikers bundelen ook eenmaal per jaar alle activiteiten, met inbegrip van de besluiten van de tuchtraad en de acties die via het systeem voor het volgen van kennisgevingen zijn ondernomen, en dienen deze als verslag in bij de ethische commissies. De Ethische Commissie is ook verantwoordelijk voor het bijwerken van het systeem en, in voorkomend geval, het verhelpen van fouten in het systeem met de hulp van de systeemgebruikers.

5.4 Vertrouwelijkheid, anonimiteit en eerlijkheid

De Onderneming respecteert de voorkeur van de Kennisgevers om anoniem te blijven. Daarom wordt alle gerapporteerde informatie vertrouwelijk behandeld voor zover de wetgeving dat toestaat. Bijgevolg, en voor zover de wetgeving het toelaat, worden de details van een Kennisgeving en alle andere informatie die in de loop van een Onderzoek aan het licht komt, alleen gedeeld met personen die gemachtigd zijn om (i) een onderzoek in te stellen, (ii) een evaluatie uit te voeren en (iii) te handelen in een onderwerp waarvan zij op de hoogte moeten zijn, op voorwaarde dat hun namen niet betrokken zijn bij de actie die het onderwerp van de Kennisgeving is. Om twijfel te voorkomen: een persoon wiens naam in een rapport/kennisgeving voorkomt, heeft geen toegang tot of mag niet betrokken worden bij het evaluatie- of onderzoeksproces.

Het onderzoek moet vertrouwelijk worden behandeld en de dienst die het onderzoek uitvoert, is niet verplicht de kennisgever enige informatie over het verloop en de conclusie van het onderzoek te verstrekken. Alle personen die in de loop van het onderzoek informatie hebben verstrekt, zijn verplicht tot geheimhouding van zowel de door hen verstrekte informatie als de informatie waarvan zij in de loop van het onderzoek kennis kunnen hebben gekregen, en



tot bescherming en eerbiediging van het bestaan en de vertrouwelijkheid van het onderzoek, alsmede van de bij het proces betrokken personen. Bij het melden van een zaak heeft een Kennisgever twee mogelijkheden: (i) hij deelt zijn naam en contactgegevens niet mee om anoniem te blijven en (ii) hij deelt zijn naam en contactgegevens en staat toe dat deze alleen aan bevoegde personen worden meegedeeld. In het laatste geval kan de Kennisgever rechtstreeks worden benaderd om alle informatie te vragen die tijdens het onderzoek nodig is.

5.5 Zero Tolerance tegen represailles

Het bedrijf moedigt het melden van zorgen aan en ondersteunt dit. Het is van groot belang dat een kennisgevende werknemer zich op zijn gemak en veilig voelt en zich geen zorgen maakt over zijn/haar beroepsleven als hij/zij eerlijk en te goeder trouw heeft gehandeld. Daarom kan de arbeidsovereenkomst van een werknemer die een kennisgeving heeft ingediend zonder anoniem te blijven, niet worden beëindigd, kan hij niet worden geschorst, ontslagen, met of zonder betaald of onbetaald verlof worden gestuurd, of met of zonder reden worden overgeplaatst, of kan hij niet het voorwerp uitmaken van een dergelijke maatregel. De Onderneming duldt nooit vergeldingsmaatregelen tegen een Kennisgever. Represailles worden aanvaard als een duidelijke schending van dit beleid, en zijn onderworpen aan tuchtmaatregelen.

De Onderneming beschermt de Kennisgevers zelfs indien de juistheid van de gemelde gebeurtenis niet door een Onderzoek zou kunnen worden bewezen, op voorwaarde dat de Kennisgeving te goeder trouw en op grond van redelijke redenen wordt gedaan en niet wordt gedaan met de bedoeling grieven te veroorzaken, schade te berokkenen of een persoonlijk voordeel te behalen. Indien echter tijdens een onderzoek wordt vastgesteld dat de Kennisgever opzettelijk en te kwader trouw een onjuiste kennisgeving heeft gedaan, kan deze werknemer aan een tuchtprocedure en tuchtmaatregelen worden onderworpen. Daarom is het van groot belang kennisgevingen te baseren op waarnemingen en, indien mogelijk, moeten deze bewijsbaar zijn.

5.6 Onderzoeksproces

Alle ingediende kennisgevingen worden in eerste instantie door de Ethische Commissie beoordeeld op basis van het onderwerp. Het doel van een dergelijke evaluatie is het onderwerp van de desbetreffende Kennisgeving te bevestigen en te bepalen of de gerapporteerde informatie al dan niet betrouwbaar is. Indien nodig is de Ethische Commissie gemachtigd het onderwerp samen met de Systeemgebruikers in detail te onderzoeken om te beslissen of het Kennisgevingsonderwerp moet worden onderzocht of afgehandeld. Indien een onderzoek vereist is, wordt het proces uitgevoerd in overeenstemming met de interne procedures van de Onderneming. Eventuele informatie die door de Kennisgever op illegale wijze is verzameld, wordt hierbij niet in aanmerking genomen.



De afdeling Human Resources geeft haar mening op het moment van het Onderzoek als het gaat om een overtreding tegen een werknemer. Indien wordt beweerd dat het betrokken geval een inbreuk vormt op de geldende wetgeving (strafrecht, arbeidswetgeving, enz.) moet een interne of externe juridisch adviseur, naar gelang van het geval, het onderzoek ondersteunen en de nodige aanvragen/kennisgevingen doen aan de bevoegde autoriteiten overeenkomstig de geldende wetgeving. De met het onderzoek belaste afdeling informeert en wint (eventueel) het advies in van andere betrokken afdelingen alvorens het onderzoek af te ronden en het eindverslag vrij te geven. In dat geval delen de geraadpleegde afdelingen hun suggesties zo spoedig mogelijk mee en in ieder geval op een zodanige wijze dat het proces geen vertraging oploopt.

Indien zulks noodzakelijk wordt geacht voor de geldigheid en doeltreffendheid van het onderzoek, kunnen de bij de kennisgeving betrokken werknemers tijdelijk worden geschorst of ontslagen. Voor een dergelijk besluit is de goedkeuring van de Ethische Commissie vereist.

Indien er sprake is van een hiërarchisch of functioneel belangenconflict dat de objectiviteit en de onafhankelijke besluitvorming bij onderzoeken in het gedrang kan brengen en/of de naam van de bevoegde afdeling in de Kennisgeving is opgenomen, of in geval van andere geldige redenen zoals de eis om een alomvattend onderzoek te verrichten of het onderzoek dat plaatsvindt in een ander land dan het land waar de hoofdzetel van de Onderneming is gevestigd (bv. het onderzoek snel en efficiënt uitvoeren, de eis van een bijzondere deskundigheid, taalbarrières, enz.), kunnen de onderzoeken worden verricht door onafhankelijke derde dienstverleners. In dat geval wordt het advies van de Ethische Commissies ingewonnen voor het uitbesteden van de dienst, op basis van het Kennisgeving Onderwerp. Indien in het verslag dat naar aanleiding van het onderzoek is opgesteld een voorstel voor een disciplinaire maatregel wordt gedaan, wordt de kwestie voorgelegd aan de afdeling Human Resources, afhankelijk van de aard van de gebeurtenis en de onderzochte persoon.

5.7 Verwachtingen van Kennisgevers

Van een Kennisgever wordt verwacht dat hij zoveel mogelijk gedetailleerde en toereikende informatie verstrekt om ervoor te zorgen dat het geval waarvan kennisgeving wordt gedaan, duidelijk wordt begrepen en nauwkeurig en eerlijk wordt beoordeeld. Derhalve wordt van de Kennisgevers verwacht dat zij in hun kennisgevingen zoveel mogelijk antwoorden op onderstaande vragen opnemen:

- Naam (namen) van verdachte persoon (personen).
- Gedetailleerde informatie over de zaak.
- Wanneer/waar/tussen wie vond de kwestie plaats? Hoe vaak is het voorgekomen?
- Herhaalt het zich?
- Wanneer was de eerste keer dat het gebeurde?



- Als het nog niet is gebeurd, wanneer zal het dan naar verwachting gebeuren?
- Wanneer heeft de kennisgever de kwestie opgemerkt?
- Wie weet er nog meer van de kwestie?
- Als managers al op de hoogte zijn van de kwestie, hebben zij dan actie ondernomen om deze te voorkomen?
- Was de Kennisgever rechtstreeks getuige van de kwestie, of heeft hij/zij het van iemand anders gehoord?
- Heeft de Kennisgever zijn/haar leidinggevenden op de hoogte gesteld? Zo niet, waarom?
- Is er enig bewijs over de gemelde kwestie?

6. GEZAG EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

De Ethische Commissie is verantwoordelijk voor de actualisering van dit beleid.

De werknemers en managers van de Onderneming zijn verplicht dit Beleid na te leven en ook van Derden wordt verwacht dat zij dit Beleid zoveel mogelijk naleven. Indien er een verschil is tussen dit Beleid en de lokale wetgeving die van kracht is in de landen waar de Onderneming actief is, zal de meest restrictieve worden toegepast.

Zoals hierboven nader is toegelicht, kunnen bij overtreding van het Beleid disciplinaire maatregelen worden genomen ten aanzien van werknemers, waaronder ontslag, en kunnen strafmaatregelen worden genomen ten aanzien van Derden, waaronder beëindiging van de overeenkomst.

7. REVISIEGESCHIEDENIS

Dit beleid is op 27 september 2022 in werking getreden.

Revisie	Datum	Beschrijving