

## **Bedrijfsbeleid over Informantbescherming**

**Laatste update: januari 2024**

**Van Eck Trailers B.V.**

Oude Waag 24  
4153 BV Beesd  
The Netherlands

T +31 (0) 345 686 100  
info@vanecktrailers.com  
www.vanecktrailers.com

RABOBANK 34 08 59 091  
IBAN: NL61RABO0340859091  
BIC: RABONL2U

Corporate Seat: Venlo  
Commercial Register: 74491768  
VAT ID Nr.: NL859922686B01

## **Inhoud**

1. DOELSTELLING
2. DEFINITIES
3. REIKWIJDTE
4. ALGEMENE PRINCIPES
5. IMPLEMENTATIE VAN HET BELEID
  - 5.1 Onderwerpen van Melding
  - 5.2 Meldingsmethoden
  - 5.3 Meldingsvolgsysteem
  - 5.4 Vertrouwelijkheid, Anonimiteit en Eerlijkheid
  - 5.5 Nultolerantie tegen Represailles
  - 5.6 Onderzoeksproces
  - 5.7 Verwachtingen van Informanten
6. BEVOEGDHEDEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN
7. WIJZIGINGSGESCHIEDENIS

## 1. DOELSTELLING

Het doel van het bedrijfsbeleid over Informantbescherming ("Beleid") is om de medewerkers en belanghebbenden van het bedrijf Van Eck Trailers B.V. ("Bedrijf") aan te moedigen om het bedrijf op de hoogte te stellen van elke actie waarvan zij vermoeden dat deze in strijd is met de gedragscode van het bedrijf, het toepasselijke beleid of de relevante wetgeving. Het is ook bedoeld om duidelijk te maken dat medewerkers die te goeder trouw een melding doen, worden beschermd tegen represailles.

Alle medewerkers en managers van het bedrijf zijn verplicht dit Beleid na te leven, dat een integraal onderdeel is van de Gedragscode van het Bedrijf.

## 2. DEFINITIONS

- "Geautoriseerde persoon/personen" verwijst naar de term zoals gedefinieerd in Artikel 5.3.
- "Hoofdtoezichthouder" betekent de eerste manager aan wie de desbetreffende werknemer rechtstreeks rapporteert.
- "Compliance Manager" betekent de onafhankelijke compliance manager van het Bedrijf.
- "Disciplinaire maatregel" betekent de sanctie die wordt opgelegd voor het handelen in strijd met de arbeidsovereenkomst en/of de toepasselijke wetgeving en/of de Gedragscode van het Bedrijf en het relevante beleid, de procedures, voorschriften, memo's en andere interne bepalingen.
- "Onderzoek" betekent onderzoeken die zorgvuldig en gedetailleerd worden uitgevoerd om de waarheid te achterhalen.
- "Melding" betekent het delen van observaties en zorgen, in overeenstemming met dit Beleid, over acties die worden verdacht in strijd te zijn met de Gedragscode van het Bedrijf of andere interne bepalingen.
- "Informant" betekent de persoon die de melding doet. Dit kan een huidige of voormalige werknemer, klant, derde partij of andere belanghebbende van het Bedrijf zijn.

### 3. REIKWIJDTE

Het Bedrijf belooft zich te houden aan de toepasselijke wetgeving en voert zijn activiteiten eerlijk uit volgens de hoogste ethische normen.

Daarnaast ondersteunt het Bedrijf een cultuur van "open communicatie" en "verantwoordingsplicht" om onethische of illegale handelingen te voorkomen. Daarom verwacht het Bedrijf dat zijn medewerkers, die direct of indirect getuige zijn geweest van een illegale activiteit of een onethische gebeurtenis met betrekking tot een medewerker of een Zakenpartner, of die wettelijk informatie hebben verkregen over dergelijke activiteiten/gebeurtenissen, of die een dergelijke activiteit/gebeurtenis vermoeden, hun zorgen communiceren. Het Bedrijf moedigt ook zijn belanghebbenden aan dit te doen.

### 4. ALGEMENE PRINCIPES

Het Bedrijf evalueert zorgvuldig alle gemelde meldingen en is van plan om claims te onderzoeken zoals hieronder beschreven. Om deze reden worden alle onderzoeken zo snel mogelijk uitgevoerd na ontvangst van de melding, waarbij de voorlopige evaluatieresultaten in overweging worden genomen.

### 5. IMPLEMENTATIE VAN HET BELEID

**5.1 Onderwerpen van Melding**  
Elk illegaal of onethisch gedrag of actie dat onder de onderstaande koppen valt (maar niet beperkt is tot) en dat eerder heeft plaatsgevonden, momenteel aan de gang is of in de toekomst kan plaatsvinden, kan onderwerp zijn van een melding:

(i) **Acties tegen de werknemer:** Het Bedrijf biedt een veilige, vreedzame en professionele werkomgeving voor zijn werknemers. Daarom tolereert het Bedrijf geen enkele actie tegen zijn werknemers die in strijd is met de toepasselijke wetgeving, de Gedragscode van het Bedrijf of het relevante beleid en die de veilige en vreedzame werkomgeving in gevaar kan brengen.

(ii) **Acties tegen het Bedrijf:** Alle werknemers van het Bedrijf voldoen aan onze fundamentele waarden en Gedragscode bij het uitvoeren van hun taken en vermijden elk gedrag en elke actie die het Bedrijf materieel en/of spiritueel kan schaden. Dit kan alleen worden bereikt als alle werknemers de waarden en ethische normen van het Bedrijf internaliseren en onderhouden, evenals integriteit, eerlijkheid en toewijding aan de wet. Daarom tolereert het Bedrijf geen enkel gedrag van zijn werknemers dat in strijd is met onze waarden, ongeacht hun senioriteit en rol. Klachten van klanten over de producten en diensten van het Bedrijf vallen niet onder dit Beleid, tenzij ze ook onderwerp van een melding vormen.

(iii) **Overtredingen door derden:** Het Bedrijf monitort en beoordeelt risico's met betrekking tot derden om ervoor te zorgen dat deze voldoen aan de Gedragscode en het toepasselijke beleid van het Bedrijf. Geen enkele actie van derden die in strijd is met onze Gedragscode en het toepasselijke beleid wordt getolereerd.

(iv) **Overtredingen van de wet:** Het Bedrijf voldoet aan de wetgeving van de landen waarin het actief is en moedigt zijn werknemers aan om advies in te winnen bij relevante experts in gevallen waarin de wetgeving onduidelijk is. Het Bedrijf verwacht dat zijn werknemers altijd handelen in overeenstemming met de Gedragscode van het Bedrijf. Het Bedrijf tolereert geen enkele schending van de lokale of toepasselijke internationale wetgeving, waaronder maar niet beperkt tot sancties en exportcontroles, de strijd tegen omkoping en corruptie, het voorkomen van witwassen van criminele opbrengsten en de financiering van terrorisme, bescherming van concurrentie en persoonsgegevens, en de transportwetgeving. Elk van de bovengenoemde kwesties (i, ii, iii en iv) wordt beschouwd als een "Meldingsonderwerp" en samen aangeduid als "Meldingsonderwerpen."

## 5.2 Meldingsmethoden

Meldingen kunnen worden ingediend bij het Bedrijf via een onafhankelijk, webgebaseerd meldingssysteem, beschikbaar op <https://www.faceup.com/c/vanecktrailers>. Daarnaast kunnen informanten hun zorgen mondeling of schriftelijk melden via e-mail aan hun Hoofdtoezichthouder (als zij werknemer zijn) of rechtstreeks naar de Compliance Manager ([compliance@vanecktrailers.com](mailto:compliance@vanecktrailers.com)), of anoniem via hetzelfde platform. Als een medewerker, manager, coördinator, directeur of een senior leidinggevende rechtstreeks kennis neemt van een Meldingsonderwerp en/of door een ander op de hoogte wordt gebracht, wordt van hen verwacht dat zij onmiddellijk de Compliance Manager informeren, zodat de melding kan worden afgehandeld in overeenstemming met dit Beleid. Wanneer een melding wordt gedaan aan een bevoegde persoon, moet ervoor worden gezorgd dat deze melding wordt geregistreerd in het Meldingsvolgsysteem, zoals hieronder beschreven.

## 5.3 Meldingsvolgsysteem

Onafhankelijk van de gebruikte meldingsmethode moeten alle meldingen door de Compliance Manager worden verzameld om met uiterste vertrouwelijkheid en zorgvuldigheid te worden beoordeeld via het Meldingsvolgsysteem ("Systeem"). Het systeem is alleen toegankelijk voor de Compliance Manager en bepaalde onpartijdige personen die door de Compliance Manager voor elke specifieke melding zijn aangesteld ("Systeemgebruikers"). Het is niet toegestaan om in het systeem gegevens te wijzigen of te verwijderen die door de informant zijn verstrekt.

Het systeem wordt alleen toegankelijk gemaakt voor de Compliance Manager en geautoriseerde systeemgebruikers, die zijn aangewezen door de Compliance Manager. Omdat meldingen moeten worden onderzocht door personen zonder belangenconflicten, worden systeemgebruikers geselecteerd uit personen die onafhankelijk kunnen werken.

De systeemgebruikers analyseren periodiek de gegevens in het systeem (bijvoorbeeld type en frequentie van gebeurtenissen, afdelingen die regelmatig worden gerapporteerd, enz.) en werken, indien nodig, samen met andere relevante afdelingen en de Compliance Manager om ervoor te zorgen dat de nodige maatregelen worden genomen om geïdentificeerde risico's te elimineren.

Externe auditors rapporteren regelmatig aan de Compliance Manager en waarborgen de effectiviteit van het systeem om mogelijke belangenconflicten te voorkomen.

De systeemgebruikers voegen ook jaarlijks al het werk samen, inclusief disciplinaire raadbesluiten en acties die via het Meldingsvolgsysteem zijn uitgevoerd, en presenteren deze als een rapport aan de Compliance Manager. De Compliance Manager is ook verantwoordelijk voor het updaten van het systeem en, indien nodig, voor het verhelpen van eventuele fouten in het systeem met hulp van de systeemgebruikers.

#### **5.4 Vertrouwelijkheid, Anonimiteit en Eerlijkheid**

Het Bedrijf respecteert de voorkeur van informanten om anoniem te blijven. Om deze reden wordt alle gerapporteerde informatie vertrouwelijk behandeld, voor zover toegestaan door de wetgeving. Dienovereenkomstig, en voor zover toegestaan door de wet, worden details van een melding en alle andere informatie die tijdens een onderzoek wordt verkregen, alleen gedeeld met personen die door de Compliance Manager zijn gemachtigd om (i) te onderzoeken, (ii) te evalueren en (iii) actie te ondernemen over onderwerpen die voor hen van belang zijn, op voorwaarde dat zij niet betrokken zijn bij de actie die door de melding wordt gedekt. Om elke twijfel weg te nemen: personen die betrokken zijn bij een melding zijn niet gemachtigd toegang te krijgen tot of deel te nemen aan het evaluatie- of onderzoeksproces.

Vertrouwelijkheid van het onderzoek is een vereiste, en de afdeling die het onderzoek uitvoert, is niet verplicht om de informant informatie te verstrekken over de voortgang en de uitkomst van het onderzoek, behalve zoals beschreven in de desbetreffende wetten. Alle personen die tijdens het onderzoek informatie hebben verstrekt, zijn verplicht de informatie die zij hebben verstrekt en de informatie die zij tijdens het onderzoek hebben verkregen, vertrouwelijk te houden. Zij moeten de vertrouwelijkheid van het onderzoek en de betrokken personen respecteren.

Bij het melden van een zaak heeft een informant twee opties: (i) geen persoonlijke gegevens delen om anoniem te blijven, en (ii) persoonlijke gegevens delen en alleen door de Compliance Manager worden gecontacteerd. In het laatste geval kan de informant direct worden benaderd voor aanvullende informatie die tijdens het onderzoek nodig is.

### 5.5 Nul tolerantie tegen Représailles

Het Bedrijf moedigt het delen van zorgen aan en ondersteunt dit. Het is erg belangrijk ervoor te zorgen dat een informant zich veilig en op zijn/haar gemak voelt en zich geen zorgen maakt over zijn/haar professionele leven, mits hij/zij eerlijk en te goeder trouw heeft gehandeld. Daarom kan de arbeidsovereenkomst van een werknemer die een melding heeft gedaan met persoonlijke gegevens niet worden beëindigd, hij/zij kan niet worden geschorst, ontslagen, met verlof gestuurd of herplaatst, om welke reden dan ook. Het Bedrijf tolereert nooit represailles tegen een informant. Represailles worden beschouwd als een duidelijke schending van dit Beleid en kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen. Het Bedrijf beschermt informanten, zelfs als de juistheid van de gemelde gebeurtenis niet kan worden bewezen door een onderzoek, mits de melding te goeder trouw is gedaan op basis van redelijke redenen en niet met de bedoeling om schade te berokkenen of persoonlijk voordeel te behalen. Als echter blijkt dat de informant tijdens het onderzoek opzettelijk valse beschuldigingen heeft geuit, kan deze werknemer worden onderworpen aan een disciplinaire procedure en disciplinaire maatregelen. Daarom is het uiterst belangrijk dat meldingen gebaseerd zijn op observaties en, indien mogelijk, op harde bewijzen. In het geval van een mogelijke represaillezaak kan de informant of de getuige van een dergelijke schending gebruikmaken van hetzelfde meldingssysteem dat beschikbaar is voor klokkenluiders.

### 5.6 Investigation Process

Alle ingediende meldingen worden eerst door de Compliance Manager geëvalueerd op basis van hun onderwerp. Het doel van een dergelijke evaluatie is om de melding betrouwbaar te houden, het onderwerp van de desbetreffende melding te bevestigen en te bepalen of de gerapporteerde informatie betrouwbaar is. Indien nodig is de Compliance Board gemachtigd om het onderwerp in detail te onderzoeken en te beslissen of het gemelde onderwerp moet worden onderzocht of opgelost. Als een onderzoek nodig is, wordt het proces uitgevoerd volgens de interne procedures van het Bedrijf. Informatie die door de klokkenluider op illegale wijze is verkregen, wordt in dit proces niet in overweging genomen. De afdeling Human Resources geeft haar mening als het geval in kwestie een schending tegen een werknemer betreft. Als de zaak in strijd is met de geldende wetgeving (strafrecht, arbeidsrecht, enz.), moet een interne of externe juridische adviseur het onderzoek ondersteunen en de nodige aanvragen/meldingen indienen bij de relevante autoriteiten in overeenstemming met de geldende wetgeving. De afdeling die verantwoordelijk is voor het onderzoek informeert en raadpleegt, indien nodig, andere relevante afdelingen voordat het onderzoek wordt afgerond en het eindrapport wordt vrijgegeven. De geraadpleegde afdelingen delen hun suggesties zo snel mogelijk en in ieder geval op een manier die geen vertraging in het proces veroorzaakt, waarbij de wettelijke termijnen worden nageleefd. Indien noodzakelijk voor de geldigheid en effectiviteit van het onderzoek, kunnen de betrokken werknemers worden geschorst of ontslagen. Goedkeuring van de Compliance Manager en andere relevante instanties is vereist voor een dergelijke beslissing. Als er sprake is van een hiërarchisch of functioneel belangenconflict dat de objectiviteit en onafhankelijkheid van beslissingen tijdens het onderzoek kan beïnvloeden, of indien de naam van een bevoegde afdeling wordt genoemd in de melding, of indien er andere geldige redenen zijn, zoals de noodzaak van een grondig onderzoek of een onderzoek in een ander land dan waar het hoofdkantoor van het Bedrijf is gevestigd, kunnen de onderzoeken worden

uitgevoerd door onafhankelijke externe dienstverleners. In dergelijke gevallen wordt de mening van de Compliance Manager gevraagd voor de uitbesteding van de dienst, op basis van het meldingsonderwerp. Als in het onderzoeksrapport wordt voorgesteld een disciplinaire maatregel te nemen, wordt de kwestie voorgelegd aan de afdeling Human Resources, afhankelijk van de aard van de gebeurtenis en de persoon die wordt onderzocht.

## **5.7 Verwachtingen van Informanten**

Van een informant wordt verwacht dat hij/zij zoveel mogelijk gedetailleerde en voldoende informatie verstrekt om ervoor te zorgen dat de gemelde zaak duidelijk wordt begrepen en eerlijk kan worden geëvalueerd. Daarom wordt verwacht dat de meldingen van informanten zoveel mogelijk antwoorden bevatten op de volgende vragen:

5.7.1 Naam/namen van de verdachte(n).

5.7.2 Gedetailleerde informatie over de zaak.

5.7.3 Wanneer/waar/tussen wie vond de kwestie plaats? Hoe vaak gebeurde het?

5.7.4 Is het herhalend?

5.7.5 Wanneer vond het voor het eerst plaats?

5.7.6 Als het nog niet heeft plaatsgevonden, wanneer wordt verwacht dat het zal gebeuren?

5.7.7 Wanneer merkte de informant de kwestie op?

5.7.8 Wie anders weet van de kwestie?

5.7.9 Als managers al op de hoogte zijn van de kwestie, hebben zij dan actie ondernomen om deze te voorkomen?

5.7.10 Heeft de informant de zaak direct waargenomen, of heeft hij/zij erover gehoord van iemand anders?

5.7.11 Heeft de informant zijn/haar managers geïnformeerd? Zo niet, waarom niet?

5.7.12 Zijn er bewijzen over de gemelde zaak?



## 6. BEVOEGDHEDEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

De Compliance Manager is verantwoordelijk voor het bijwerken van dit Beleid. Werknemers en managers van het Bedrijf zijn verplicht om dit Beleid na te leven, en van derden wordt ook verwacht dat zij zich zoveel mogelijk aan dit Beleid houden. Als er enige discrepantie bestaat tussen dit Beleid en de lokale wetgeving die van kracht is in de landen waarin het Bedrijf actief is, wordt het meest restrictieve beleid toegepast.

Zoals hierboven uitvoeriger uitgelegd, kunnen disciplinaire maatregelen worden genomen tegen werknemers die dit Beleid schenden, waaronder ontslag, en kunnen strafrechtelijke sancties worden toegepast op derden, waaronder het beëindigen van overeenkomsten.

## 7. WIJZIGINGSGESCHIEDENIS

Dit Beleid is in werking getreden op 31 januari 2024.

Herziening	Datum	Beschrijving
No.1	31.01.2024	Er werden updates gemaakt als gevolg van de nieuwe klokkenluidersregeling zoals bepaald in Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 over de bescherming van personen die inbreuken op het recht van de Unie melden.