

KLOKKENLUIDERSPROCEDURE



31 januari 2020

Uitsluitend voor intern gebruik

Beleid 210	KLOKKENLUIDERSPROCEDURE
Reikwijdte	Alle medewerkers van de Sonepar Groep ("Sonepar")
Wordt van	31 januari 2020
Bijgewerkt op	
Versie	1

Sonepar streeft de hoogste standaard na op het gebied van ethiek en naleving van wet- en regelgeving.

Om deze doelstelling te bereiken verlangt Sonepar van al haar leidinggevenden, medewerkers en stakeholders dat zij daar actief aan meewerken.

1. PROCEDURE

Sonepar heeft een klokkenluidersprocedure ingevoerd (de 'Procedure') waarmee mensen die op de hoogte zijn van (mogelijke) omstandigheden of gedragingen, waarvan zij te goeder trouw denken dat ze in strijd kunnen zijn met de Gedragscode, de Gedragscode voor Leveranciers, beleidsregels en procedures van Sonepar en/of geldende wet- en regelgeving, die zorgen kunnen uiten.

(Zaken)partners van Sonepar, maar ook derden, wordt sterk geadviseerd deze (mogelijke) schendingen te melden.

1.1. Definities

Onder "Centrale contactpersonen" wordt verstaan een beperkt aantal medewerkers die door de VP Legal en Compliance van tijd tot tijd worden aangewezen om deze Procedure en de volledige klokkenluidersprocedure te handhaven. Centrale contactpersonen hebben passende geheimhoudingsovereenkomsten gesloten.

1.2. Waarvan kan melding worden gedaan?

(Mogelijke) schendingen kunnen onder meer betrekking hebben op:

- Mensenrechten
- Discriminatie
- Intimidatie
- Fraude
- Corruptie
- Beïnvloeding
- Internationale sancties en embargo's
- Privacy/Gegevensbescherming
- Veiligheid en gezondheid
- Milieu
- Strafbare feiten en misdrijven

1.3. Belangrijke uitgangspunten

▪ Geheimhouding

Alle meldingen die op grond van deze Procedure worden gedaan, blijven vertrouwelijk binnen de klokkenluidersprocedure.

De identiteit van de klokkenluider, van degenen over wie de melding gaat en documenten die in verband daarmee worden gedeeld, zullen uitsluitend worden gedeeld met degenen die van die informatie op de hoogte moeten zijn om een effectief onderzoek te kunnen uitvoeren, nadat zij een geheimhoudingsovereenkomst hebben ondertekend.

Sonepar zal al het mogelijke doen om het aantal personen aan wie deze informatie wordt toevertrouwd tot een minimum te beperken. Alle betrokkenen bij een onderzoek worden ingelicht over het belang van de vertrouwelijkheid van de procedure.

In geval van ongeoorloofde bekendmaking van de identiteit van de melder, kunnen tegen de persoon die voor de bekendmaking verantwoordelijk is disciplinaire maatregelen worden genomen.

Sonepar behoudt zich het recht voor om de identiteit van een klokkenluider bekend te maken als zij verplicht is om de omstandigheden van een melding aan een autoriteit te melden.

- **Geen represailles**

Sonepar stimuleert haar medewerkers, zakenpartners en overige derden om te goeder trouw melding te doen van situaties of gedragingen waarvan zij denken dat deze (mogelijk) in strijd zijn met de Gedragscode, de Gedragscode voor Leveranciers, beleidsregels of procedures van Sonepar of toepasselijke wet- en regelgeving.

Dienovereenkomstig zullen Sonepar, haar zakenpartners en hun medewerkers geen represaillemaatregelen, in welke vorm dan ook, tegen personen treffen naar aanleiding van het doen van een melding welke te goeder trouw is gedaan of van deelname te goeder trouw, aan een onderzoek op grond van deze Procedure.

Het is medewerkers of stakeholders van Sonepar uitdrukkelijk niet toegestaan om iemand van zijn verplichtingen te ontslaan, te degraderen, te schorsen, te bedreigen, te intimideren of op enigerlei manier te discrimineren naar aanleiding van een melding welke te goeder trouw is gedaan door die persoon of zijn/haar deelname te goeder trouw, aan een onderzoek naar aanleiding van zo'n melding.

Tegen medewerkers die schuldig worden bevonden aan het treffen van vergeldingsmaatregelen tegen een ander voor het doen van een melding te goeder trouw, of voor het te goeder trouw deelnemen aan een onderzoek, zullen disciplinaire maatregelen worden getroffen, waarbij ontslag tot de mogelijkheden behoort.

Sonepar behoudt zich het recht voor om disciplinaire maatregelen te treffen jegens medewerkers die in strijd met deze Procedure te kwader trouw handelen door willens en wetens valse en/of onware verklaringen af te leggen met de bedoeling ten onrechte een onderzoek in gang te laten zetten of een (lopend) onderzoek te frustreren of te dwarsbomen.

Als blijkt dat het gedrag van de klokkenluider zelf in strijd is met de Gedragscode, de Gedragscode voor Leveranciers, beleidsregels en/of procedures van Sonepar of toepasselijke wet- en regelgeving ontslaat dit diegene niet automatisch van aansprakelijkheid omdat klokkenluider hier zelf melding van heeft gemaakt.

▪ **Bekendmaking van identiteit**

De medewerker die op grond van deze Procedure een melding doet, wordt gestimuleerd om identiteit, functiebenaming en de entiteit waarvoor diegene werkt bekend te maken.

De identiteit van de klokkenluider wordt beschermd en veiliggesteld.

Sonepar zal alle redelijke maatregelen treffen om de medewerker te beschermen tegen onrecht dat als gevolg van die melding medewerker wordt aangedaan.

Anonieme klachten kunnen ook door Sonepar worden onderzocht afhankelijk van de ernst van de beschuldigingen en de overlegde documenten.

▪ **Handelen te goeder trouw**

Medewerkers die een melding doen dienen volledig te goeder trouw en onbaatzuchtig te handelen en redelijke gronden en bewijs te hebben om aan te nemen dat handelingen in strijd met de Gedragscode, de Gedragscode voor Leveranciers, alle andere beleidsregels en procedures en/of toepasselijke wet- en regelgeving hebben plaatsgevonden of zouden kunnen plaatsvinden.

Het doen van meldingen waarvan na onderzoek door compliance medewerkers van Sonepar blijkt dat deze niet zijn onderbouwd of te kwader trouw of met kwade intenties zijn gedaan of zijn gedaan in de wetenschap dat de informatie vals is, is een ernstig misdrijf en kan leiden tot disciplinaire maatregelen, tot en met beëindiging van het dienstverband, onverminderd gerechtelijke maatregelen.

▪ **Bescherming persoonsgegevens**

Gegevens die door middel van het klokkenluiderssysteem van Sonepar zijn verzameld worden verwerkt conform de vereisten van de Europese Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

Alle nodige voorzorgsmaatregelen worden genomen om de veiligheid van de gegevens tijdens het verzamelen, verzenden en bewaren ervan te garanderen.

Medewerkers hebben het recht om eigen persoonsgegevens in te zien, te wijzigen en te rectificeren.

2. PROCEDURE

2.1. Hoe kunnen zorgen van medewerkers aan de orde worden gesteld?

Voor medewerkers is doorverwijzing van de melding naar de leidinggevende de optie waarnaar de voorkeur uitgaat.

Als een medewerker het niet prettig vindt om de melding te doen bij de eigen lijnmanager, dan kan contact worden opgenomen met de Afdeling Human Resources (HR) van Sonepar (op het hoofdkantoor in Parijs dan wel op lokaal niveau in Nederland) of met het Bureau van de General Counsel van de Groep (groupcompliance@sonepar.com). De General Counsel is het hoofd juridische zaken van Sonepar in Parijs.

Voor medewerkers die niet met andere collega's/leidinggevendenden van Sonepar willen communiceren of voor mensen die een melding willen doen maar die niet voor Sonepar werken is een meldingssysteem voor klokkenluiders beschikbaar. Dat systeem wordt aangeboden door een door Sonepar gekozen onafhankelijke derde provider. Meldingen kunnen op elk moment, 24 uur per dag, worden gedaan in 20 verschillende talen.

Toegang tot dit meldingssysteem wordt verkregen via de volgende link:
www.sonepar.com/alert.

Het meldingsproces is versleuteld en beveiligd met een wachtwoord. Communicatie met de klokkenluider vindt plaats via dit beveiligde platform.

2.2. Welke informatie moet worden verstrekt?

Alle meldingen moeten zo feitelijk en zo volledig mogelijk zijn. Gedurende de procedure kan om de mening van de klokkenluider worden gevraagd; speculatie dient echter te worden vermeden.

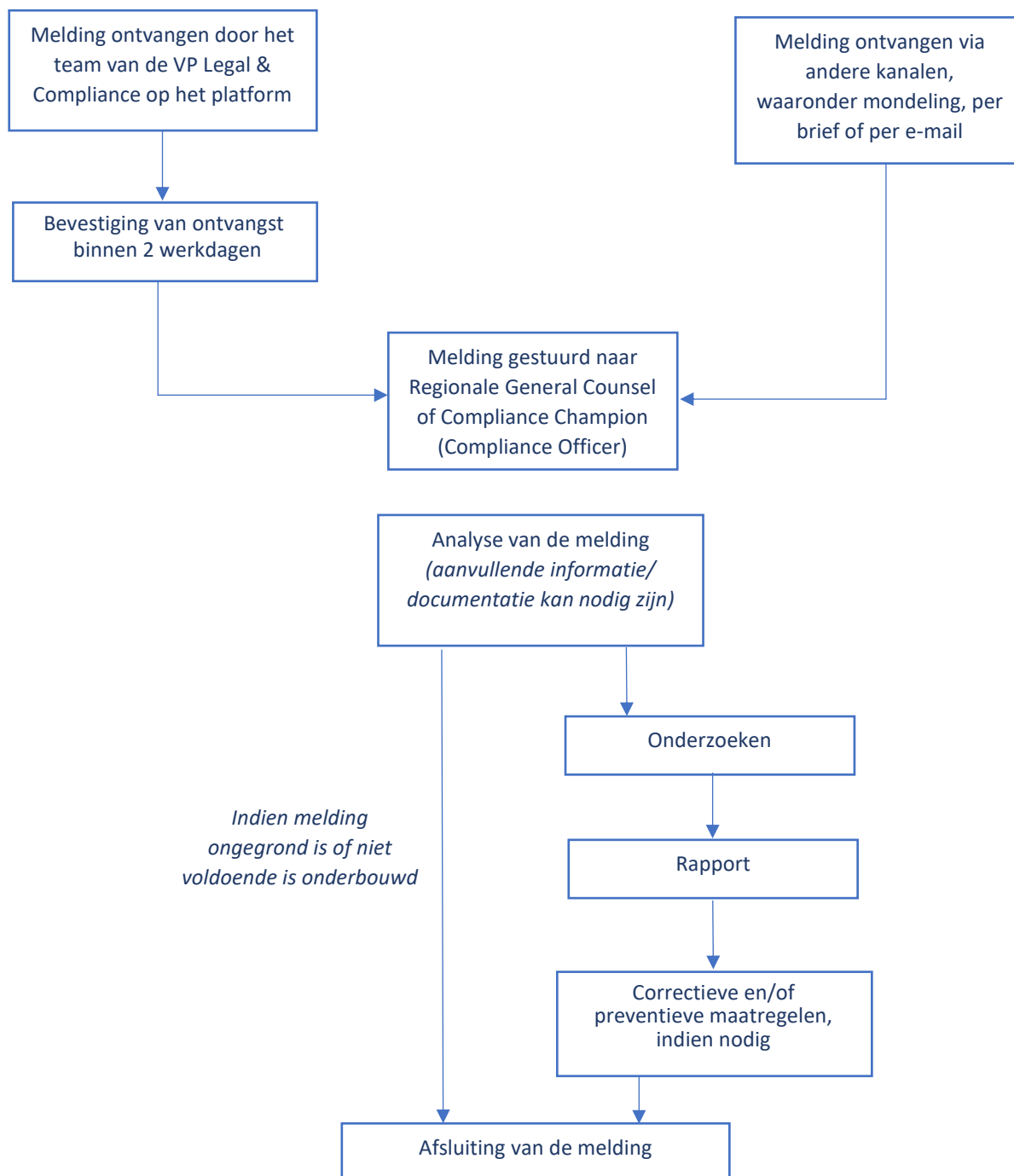
Meldingen dienen informatie te bevatten die antwoord geven op de volgende vragen::

- Wat is er gebeurd?
- Wanneer is het gebeurd?
- Wie was of is erbij betrokken?
- Is de situatie nog steeds aan de gang?
- Wat is het risico of de urgentie van de situatie?
- Hoe weet de klokkenluider van deze omstandigheden?
- Zijn er getuigen of andere mensen die gevolgen hebben ondervonden van de situatie?

Als een klokkenluider over documentatie of ander bewijs beschikt, dient dit op het platform bekend te worden gemaakt en ter beschikking te worden gesteld.

2.3. Wat gebeurt er na een melding?

Alle meldingen, ongeacht de manier van melden of de persoon die de melding heeft ontvangen, dienen te worden afgehandeld volgens de volgende procedure:



De Regionale General Counsel en/of Compliance Champion (is Compliance Officer) zullen de feiten die verband houden met de melding in overleg met het Bureau van de General Counsel van de Groep in overweging nemen en besluiten hoe ze het onderzoek het beste kunnen instellen. Dat onderzoek kan bestaan uit beoordeling van documenten en gesprekken met de desbetreffende personen, waaronder de klokkenluider.

Een medewerker met wie contact is opgenomen in het kader van het onderzoek dient medewerking te verlenen en alle vragen naar waarheid en tevens feitelijk te beantwoorden.

Er kunnen externe raadslieden (bv. forensisch onderzoekers, advocaten, etc.) worden aangesteld om te assisteren bij het onderzoek en/of om de vertrouwelijkheid te bewaren.

Periodieke rapportages inzake de status van het onderzoek zullen aan de VP Legal en Compliance worden verstrekt en de conclusies en aanbevelingen zullen worden samengevat in een onderzoeksrapport dat aan de VP Legal en Compliance zal worden gezonden. Dit rapport bevat (i) een samenvatting van de beschuldiging, (ii) een beschrijving van de gevolgde onderzoek stappen, (iii) de bevindingen en (iv) in voorkomend geval, aanbevelingen van (correctieve en preventieve) maatregelen.

Passende stappen om de conclusies van het onderzoek aan te pakken zullen zo nodig door de Regionale General Counsel en/of Compliance Champion (is Compliance Officer) aan het lokale managementteam worden aanbevolen, waarbij informatie wordt verstrekt aan de VP Legal en Compliance.

Het feit dat het onderzoek is afgerond zal doorgaans worden gedeeld met de klokkenluider, tenzij er sprake is van andere beperkingen of factoren, en is gebleken dat de klokkenluider te goeder trouw heeft gehandeld.

Sonepar behoudt zich het recht voor om te weigeren meldingen te onderzoeken die duidelijk elke grondslag ontberen of die niet voldoende informatie bevatten om een zinvol onderzoek mogelijk te maken. Er zullen echter inspanningen worden verricht om verdere informatie te verkrijgen van de klokkenluider alvorens de melding te beëindigen. Het besluit om de melding te beëindigen dient te worden gedocumenteerd.

Sonepar neemt na afloop van het onderzoek de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de relevante documenten worden vernietigd om zo de vertrouwelijkheid te bewaren indien er geen verdere maatregelen naar aanleiding van de melding dienen te worden genomen, voor zover dat is toegestaan op grond van wettelijke en andere geheimhoudingsverplichtingen.

Nog twijfels, vragen of zorgen over deze procedure?

Neem dan contact op met uw leidinggevende, het Bureau van de General Counsel (groupcompliance@sonepar.com), iemand van het Legal, Risk & Compliance Netwerk of uw Afdeling HR. Zij kunnen u helpen!