

MELDPROCEDURE

DIT IS ONZE MANIER VAN ZAKENDOEN

Bavaria hecht aan onze manier van verantwoord zakendoen: zorgvuldig, integer, eerlijk en loyaal. We zijn trots op onze professionaliteit en integriteit in alles wat we doen. Of het nu gaat om de manier waarop we omgaan met collega's, of in onze contacten extern. We handelen daarbij altijd 'naar de letter en geest' van de Gedragscode. Dat betekent ook dat je als je in een bepaalde situatie niet weet wat te doen, zelf vragen stelt. Je bent zelf verantwoordelijk voor naleving van onze Gedragscode.

WAT TE DOEN ALS DE PRAKTIJK VRAGEN OPROEPT?

Waar gewerkt wordt, zijn er vragen en dilemma's. Soms gaan er ook dingen mis. Echte ongelukken en (strafbare) incidenten kunnen we voorkomen of op zijn minst beperken als ze zichtbaar en bespreekbaar zijn. Daarom moedigen we iedere Bavaria-medewerker aan om vragen te blijven stellen, over dilemma's te praten. Daarnaast vinden we het belangrijk dat hij of zij incidenten of verdenkingen van overtredingen meldt.

WAAROM VINDT Bavaria HET BELANGRIJK DAT MEDEWERKERS MELDEN?

Het melden van incidenten of verdenkingen maakt het mogelijk intern zaken op te lossen voordat ze uit de hand lopen. Door zaken intern bespreekbaar te maken, neem je als medewerker je verantwoordelijkheid. Je draagt bij aan een eerlijke, open en integere manier van werken zodat we met elkaar zaken kunnen verbeteren. Soms kan het lastig zijn om een bepaald onderwerp bespreekbaar te maken. Deze meldprocedure kan je helpen om de juiste weg te vinden. Voor alle organisaties waar 50 of meer mensen werken is het verplicht om een klokkenluiders-regeling te hebben. Door het instellen van deze meldprocedure voldoet Bavaria aan deze verplichting van de "Wet Huis voor klokkenluiders", die 1 juli 2016 in werking is getreden. Deze wet geldt voor werknemers en werkgevers en regelt de mogelijkheden en bescherming van werknemers die een werkgerelateerde misstand willen melden. Na eerst een interne melding gedaan te hebben, kan een werknemer ook extern een melding doen als hij denkt dat er iets ernstigs mis is in de organisatie waar hij werkt of heeft gewerkt. Hij kan ook een melding doen over een organisatie waarmee hij in aanraking is gekomen via zijn werk. De melder moet dan wel zelf iets weten of bemerkt hebben. Iets melden op basis van geruchten of verhalen van anderen, kan niet. Het is nu wettelijk geregeld dat de werkgever de werknemer niet mag benadelen omdat hij een melding heeft gedaan.

HOE MELDEN?

We staan open voor suggesties, ideeën en kritiek – van onze collega's en anderen. We luisteren en weten dat er naar ons wordt geluisterd. Daar leren we van en we stimuleren elkaar daarin. Daarom durven we elkaar ook op een gepaste, respectvolle manier aan te spreken. Voelt de ander zich niet aangesproken, dan informeren we onze leidinggevende. Als jij je mond houdt, kan de situatie alleen maar erger worden. Voor Bavaria en mogelijk ook voor jou persoonlijk.

WANNEER IS MELDEN VERPLICHT?

Je bent verplicht om zo spoedig mogelijk situaties te melden die:

- (a) levensbedreigend zijn of een gevaar opleveren voor de gezondheid van een of meer personen; en
- (b) de integriteit of reputatie van Bavaria kunnen raken, sancties voor Bavaria kunnen opleveren of strafbaar handelen betreffen zoals corruptie, fraude, diefstal, en het overtreden van mededingingsregels.

Zwijg je of kijk je de andere kant op in een dergelijke ernstige situatie, dan ben je medeverantwoordelijk voor het voortduren van die situatie. Dat betekent dat ook tegen jou disciplinaire maatregelen kunnen worden getroffen.

WANNEER IS MELDEN EEN OPTIE?

In alle andere gevallen word jij aangemoedigd om je mond open te doen en mogelijke schendingen van de Gedragscode op een gepaste manier aan de orde te stellen. Als je je afvraagt of specifiek handelen in lijn is met de Gedragscode, spreek je in eerste instantie de betreffende persoon aan. Of je overlegt het met je leidinggevende. Leidinggevendenden moeten zorgen voor een open en transparante werksfeer.

WAT ALS IK TWIJFEL, ADVIES WIL OF VERTROUWELIJK WIL OVERLEGGEN?

Het is in de praktijk lang niet altijd duidelijk of bepaald gedrag wel of geen overtreding van de Gedragscode is. In dat soort gevallen willen wij graag dat je je toch uitspreekt. Je hoeft geen bewijzen aan te leveren en ook niet te zoeken; daar hebben we experts voor.

Als je eerst op vertrouwelijke/anonieme basis je zorgen wilt bespreken met iemand van HR of met een Compliance Officer dan kan dat ook.

WAAR KAN IK MELDEN?

Voelt het ongemakkelijk om een specifiek onderwerp met de direct betrokkene of je leidinggevende te bespreken, dan kun je een HR medewerker of Compliance Officer inschakelen. Indien je geheel anoniem wenst te blijven kun je ook een anonieme brief sturen naar:

Gedragscode Bavaria N.V.

Postbus 1

5737 ZG Lieshout

of een e-mail naar: Gedragscode@Bavaria.com.

Voor het melden van sommige specifieke situaties moet een bepaalde procedure worden gevolgd. Deze meldingen betreffen bijvoorbeeld onveilige situaties in de brouwerij, overtredingen van het ICT-beleid, ongewenste omgangsvormen, wangedrag en dergelijke. Om het de medewerkers gemakkelijk te maken mag je zelf kiezen op welke manier je een melding doet. De ontvangers van de meldingen bekijken welke procedure van toepassing is en zorgen er voor dat de melding op de juiste plek terecht komt.

WAT MOET IK PRECIËS VERTELLEN?

Je bent niet verplicht om het formulier in de bijlage te gebruiken, maar het kan wel als leidraad dienen. Het bevat namelijk de vragen die wij graag beantwoord willen zien. Je mag ook een eigen verhaal schrijven met de volgende onderdelen: wie deed wat wanneer en waar en waarom denk je dat dat een mogelijke overtreding van onze Gedragscode is.

HOE ZIT HET MET VERTROUWELIJKHEID EN ANONIMITEIT?

Alle meldingen behandelen we met de grootst mogelijke vertrouwelijkheid. Waar mogelijk beschermen we onze bron: in principe wordt jouw naam alleen doorgegeven aan diegene bij wie jij een melding doet. Bij het onderzoek van meldingen respecteren we de rechten en belangen van alle betrokkenen, dus ook van de beklagde(n).

Jouw identiteit wordt alleen vermeld als dat wettelijk vereist is of als jij te kwader trouw een melding hebt gedaan (zie verder in dit document de paragraaf over “kwader trouw”).

Anonieme meldingen zijn vaak moeilijk te onderzoeken, laat staan dat adequate maatregelen kunnen worden genomen. Zeker als meldingen weinig details bevatten. In dergelijke gevallen kan het voorkomen dat wij jou gaan vragen of we jouw identiteit wel mogen delen met bijvoorbeeld de onderzoekers. Wij delen jouw identiteit uitsluitend als jij dat goed vindt.

GEEN REPRESAILLES (STRAFMAATREGELEN)

Je helpt Bavaria door te staan voor onze waarden en normen, door je zorgen en dilemma's te delen en mogelijke overtredingen van de Gedragscode te melden. Daardoor kunnen we blijven excelleren en houden we onze reputatie hoog. Jouw bijdrage is essentieel. Te goeder trouw melden mag geen represailles opleveren. Mocht jij toch het gevoel hebben dat je negatieve gevolgen ondervindt van het melden, dan vragen wij jou om dat rechtstreeks door te geven aan de Vertrouwenspersoon (HR) en/of aan een Compliance Officer van Bavaria.

De directie zal dan zelf of via de Compliance Officer het lokaal management instructies geven om represailles weg te nemen en verder te voorkómen.

Mocht je – ondanks alles - nog steeds van mening zijn dat je benadeeld bent door Bavaria (je werkgever) vanwege je melding, kun je hiernaar ook onafhankelijk onderzoek laten doen door een adviseur van Huis voor Klokkenluiders (zie website huisvoorklokkenluiders.nl).

Te goeder trouw melden betekent dat een gemiddelde werknemer in vergelijkbare omstandigheden ook een melding zou maken van een verdenking. Te kwader trouw melden betekent dat jij weet dat de feiten anders zijn dan jij aangaf, of dat je deze meldprocedure voor eigen, persoonlijke doelen misbruikt (bij voorbeeld om wraak te nemen of iemand te schaden). Disciplinaire maatregelen volgen tegen de melder die te kwader trouw was of valse informatie verstrekte.

WAT KAN IK VERWACHTEN NA EEN MELDING?

Als je besluit om jouw zorgen bespreekbaar te maken en er een melding van te (laten) maken, dan zal de Compliance Officer jouw melding binnen 5 werkdagen bevestigen (tenzij je anoniem hebt gemeld). Hij/zij bekijkt of een redelijk vermoeden van een overtreding van de Gedragscode bestaat, of dat een andere procedure moet worden gevolgd.

De Compliance Officer laat na overleg met het Hoofd Juridische Zaken, HR en (een lid van) de Directie vervolgens een onderzoek doen naar de mogelijke overtreding.

De Compliance Officer heeft na overleg en toestemming van de Directie de bevoegdheid om tijdelijke maatregelen te (laten) nemen, alle informatie op te vragen en in te zien en mensen te laten interviewen. Iedere medewerker is verplicht spoedig, volledig en eerlijk mee te werken aan dergelijke onderzoeken.

WANNEER WORDT DE BEKLAAGDE GEÏNFORMEERD?

De beklagde wordt zo spoedig als het onderzoek toelaat geïnformeerd door de Compliance Officer of onderzoeker over het lopende onderzoek. De beklagde zal altijd worden geïnterviewd om hem/haar de mogelijkheid te geven om zijn/haar kijk op de gebeurtenissen te geven.

HOE ZIT HET MET PRIVACY?

Bavaria zal de persoonsgegevens van alle betrokken met zorgvuldigheid en volledig in overeenstemming met de lokaal van toepassing zijnde wetgeving verwerken. Persoonsgegevens verzameld in het kader van deze meldprocedure zullen alleen worden gebruikt in het kader van de in deze procedure omschreven doelen. Dergelijke gegevens zullen ook alleen worden verstrekt aan personen die noodzakelijkerwijs de desbetreffende gegevens nodig hebben in het kader van deze procedure.

WAT ZIJN DE GEVOLGEN VAN EEN ONDERZOEK EN SANCTIES?

Indien een onderzoek leidt tot de conclusie dat een overtreding van de Gedragscode heeft plaatsgevonden, dan neemt de Compliance Officer in overleg met HR en de Directie een beslissing.

Die kan bestaan uit:

- specifieke disciplinaire aanwijzingen (bij voorbeeld berisping, demotie, ontslag),
- aanwijzingen om interne procedures en processen te verbeteren of
- beide.

Medewerkers moeten aanwijzingen opvolgen en de commissie controleert regelmatig dat of dit ook daadwerkelijk gebeurt.

Als melder krijg je in principe na acht à tien weken van de Compliance Officer te horen of:

- het onderzoek is afgerond,
- de melding geheel of gedeeltelijk gegrond is verklaard en
- sancties zijn opgelegd.

Vanwege de rechtspositie van de beklaagde worden hierover verder geen mededelingen gedaan.

WIE KUNNEN EEN MELDING DOEN?

Deze procedure geeft iedere belanghebbende het recht om een melding te doen. Daarbij moeten 3 dingen voorop staan:

1. integriteit,
2. handelen in lijn met de kernwaarden en
3. de bedoeling om Bavaria als bedrijf te verbeteren.

NIET GOED GENOEG - EXTERN KLOKKENLUIDEN?

Zoals hierboven vermeld, moet je eerst een interne melding doen. Indien je na zorgvuldige afweging van alle feiten en belangen tot de conclusie komt dat jouw melding niet conform deze procedure is afgehandeld, dan verzoeken we jou om rechtstreeks de Compliance Officer daarvan op de hoogte te stellen (bij voorbeeld door een email te sturen naar een van de Compliance Officers).

Indien je na zorgvuldige afweging van alle feiten en belangen tot de conclusie komt dat het volgen van deze procedure niet in het belang van Bavaria is, dan kun je overwegen om een externe melding te doen bij een externe instantie (bijvoorbeeld indien een urgent publiek belang bestaat). Dit is meestal een inspectie of toezichthouder. Het kan ook bij de afdeling "Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders" (zie website huisvoorklokkenluiders.nl). Die melding zou dan wel proportioneel moeten zijn in die omstandigheden - afgemeten naar alle belangen. En de externe partij aan wie jij meldt zou zelf de oplossing moeten kunnen bewerkstelligen om de dreigende overtreding van de Gedragscode te kunnen voorkomen. We vragen jou in dergelijke gevallen wel om een Compliance Officer op de hoogte te brengen van jouw voornemen.

WAAR KAN IK MET VRAGEN TERECHT ?

Meer informatie kun je vinden op ons intranet, bij elke collega van HR, de Vertrouwenspersoon (Ellen Kuhn) of bij een van de [Compliance Officers](#) van Bavaria NV:

Ellen Kuhn	HR (is tevens Vertrouwenspersoon)
Willianne Slegers	Juridische afdeling
Daan Mommaal	Juridische afdeling

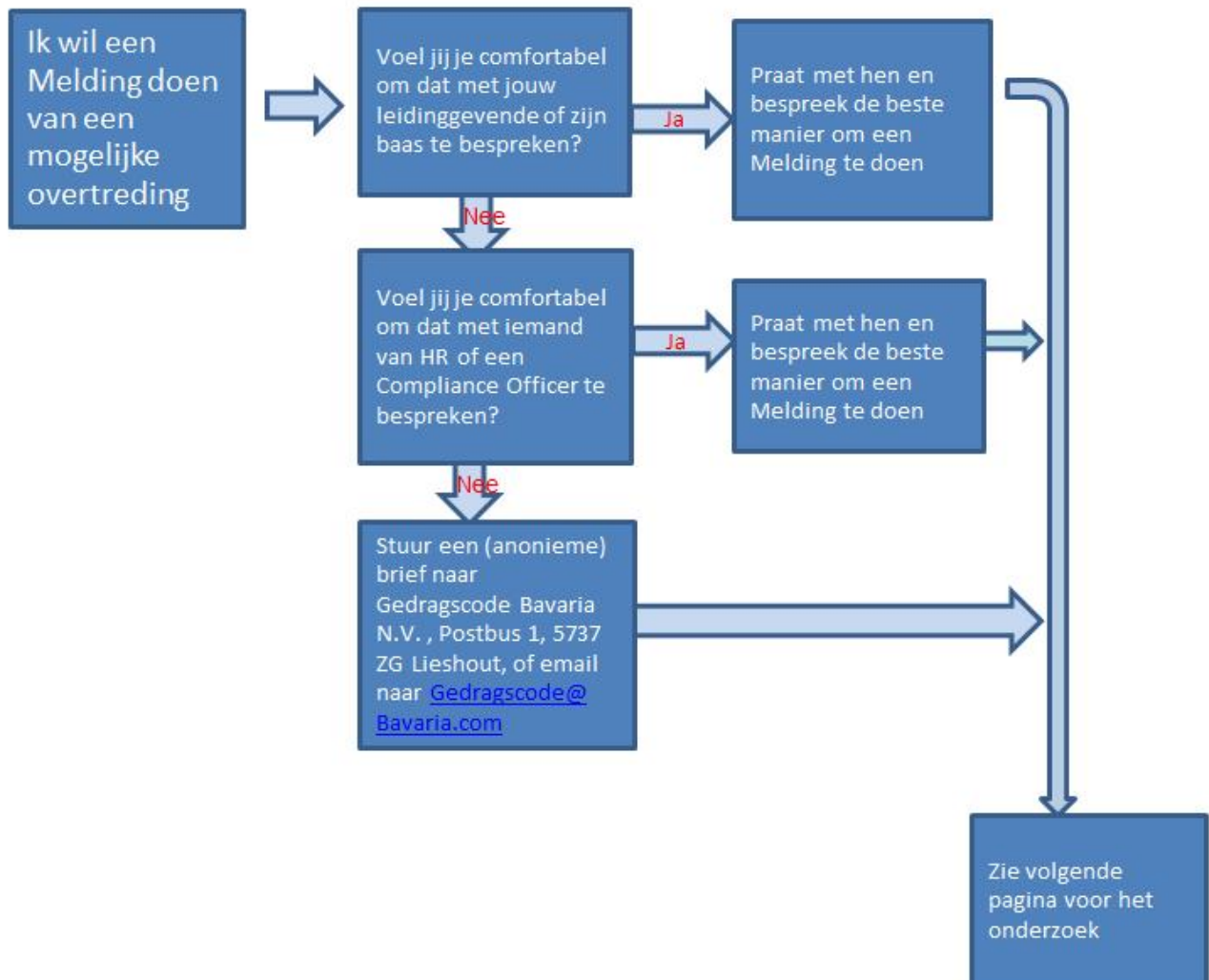
EXTERN ADVIES?

Je kunt ook bij het Huis voor Klokkenluiders advies krijgen van adviseurs als je een misstand vermoedt die werkgerelateerd is. Het advies is gratis, onafhankelijk en vertrouwelijk (zie website huisvoorklokkenluiders.nl).

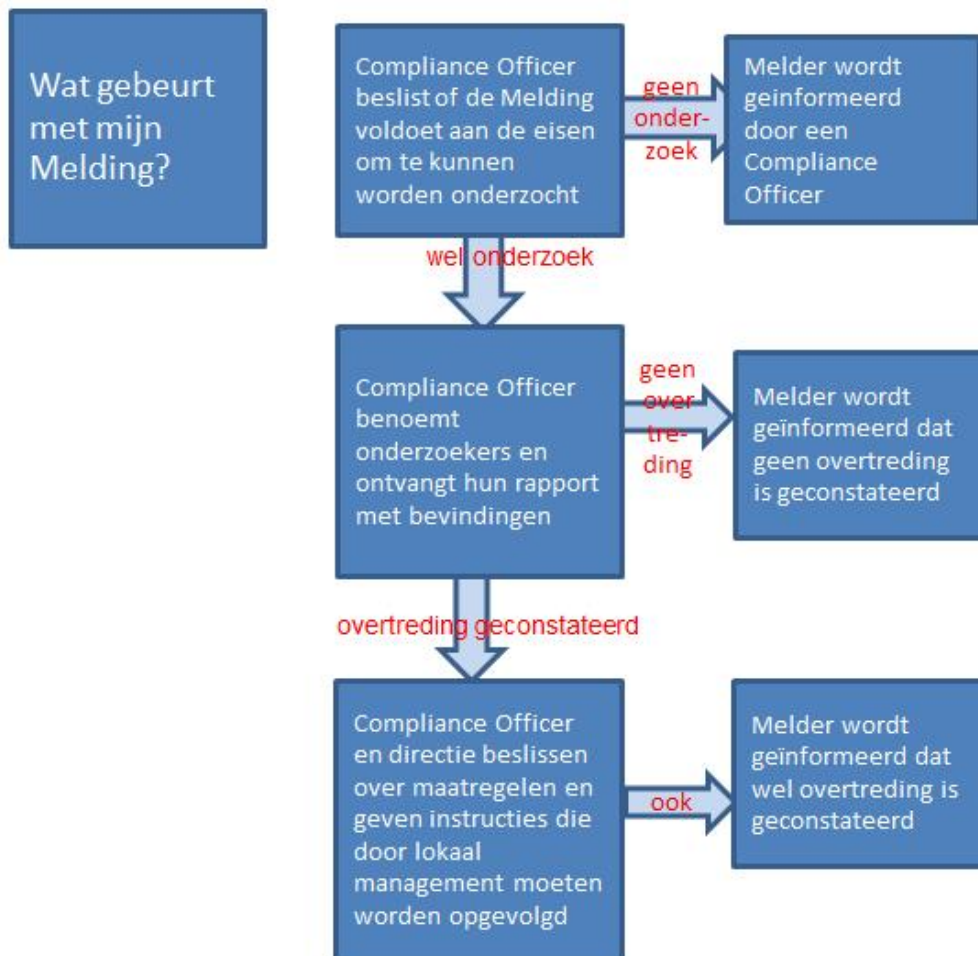
P.S. Deze meldprocedure is met zorg samengesteld. Mocht de wet in sommige opzichten meer rechten verlenen aan personen, dan gelden die ruimere rechten. Mocht de wet in sommige opzichten minder streng zijn dan deze procedure, dan gelden de strengere regels. Deze procedure wordt van tijd tot tijd herzien. De Nederlandse versie van deze procedure is leidend zoals gepubliceerd op ons intranet.

Bavaria Meldprocedure - visualisatie (1)

Wil je graag vertrouwelijk overleggen of klankborden? Of ondersteuning bij het officieel melden van een mogelijke overtreding van onze Gedragscode? Praat dan met iemand van HR of een Compliance Officer.



Bavaria Meldprocedure - visualisatie (2)



Bijlage :

Wanneer je een melding wilt maken bij je leidinggevende of manager (of de leidinggevende van je manager), HR medewerker of Compliance Officer kun je het onderstaande model (vragenlijst) gebruiken. Gebruik van het model is niet verplicht en het is dus mogelijk om hier andere formats voor te gebruiken. Ben ervan bewust dat door ontvangst van je melding je identiteit bekend wordt. Wanneer je dit niet wenst kun je een anonieme melding sturen naar Gedragscode@Bavaria.com.

1. Persoonlijke informatie:

Naam (voor –en achternaam):

Telefoonnummer waarop we je kunnen bereiken (hoeft niet persé je privé-nummer te zijn):

E-mail adres waarop we je kunnen bereiken (hoeft niet persé je privé- of werk- mailadres te zijn) :

Op welk tijdstip kunnen we je beste bereiken?

Gaat je voorkeur uit naar contact via:

- telefoon,*
- e-mail of*
- persoonlijk?:*

Naam van afdeling /dochtermaatschappij waar je werkzaam bent:

2. Omschrijving van de mogelijke schending van de gedragscode:

Welke mogelijke schending van de Gedragscode wil je melden:

Ben je zeker van deze overtreding of is het een verdenking?

Wanneer vond de schending plaats? (Liefst exacte data maar wanneer deze niet duidelijk zijn, maak dan een schatting)

Waar vond de schending plaats? (Vul zo nauwkeurig mogelijk in)

Welke personen zijn volgens jou bij het incident betrokken?

	Voornaam	Achternaam	Functie
1.
2.
3.
4.

Wat is volgens jou de potentiële schade aan Bavaria die de schending met zich zou kunnen meebrengen? Denk hierbij bijvoorbeeld aan financiële schade of andere schade (bijvoorbeeld reputatieschade = schade aan de goede naam van Bavaria NV).

Denk je dat het nog een keer zal gebeuren?

3. De door jou ondernomen actie:

Hoe ben je je bewust geworden van de situatie?

Heb je de schending eerst aan iemand anders gemeld binnen Bavaria?

Nee. Waarom niet?

Ja. Wat is hier uitgekomen?

(meld aub ook namen van personen voor zover je je hierbij comfortabel voelt)

Ken je nog andere personen die ook op de hoogte zijn van de situatie?

Nee.

Ja.

(meld aub ook namen personen voor zover je je hier comfortabel bij voelt)

Heb je tastbaar bewijs dat je aan de onderzoekers kunt geven en dat gebruikt kan worden bij het onderzoek naar de schending?

(Geef aub alleen bewijs dat je nu al beschikbaar hebt. Ga niet zelf onderzoeken. Dat laten we over aan de ervaren onderzoekers).

Nee.

Ja. (Beschrijf aub het bewijs, zijn het documenten, brieven of iets anders, hoeveel zijn het er etc.)

Is er nog meer informatie over de schending die relevant is om te weten?

Bedankt!