

REGELING OMGAAN MET MELDEN VERMOEDEN MISSTAND OF ONREGELMATIGHEID DUTCH FLOWER GROUP B.V.

HOOFDSTUK 1: DEFINITIES

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. *melder*: de werknemer en anderen die in een contractuele relatie tot de werkgever staan en voor wiens werkzaamheden de werkgever de verantwoordelijkheid draagt, vrijwilligers, freelancers, aandeelhouders, sollicitanten/kandidaten, bestuurders, iedereen die werkt onder toezicht en leiding van aannemers, onderaannemers, leveranciers en degenen die een melder bijstaan (adviseurs, vakbondsvertegenwoordigers, collega's of gezinsleden die een werk gerelateerde relatie hebben met de werkgever, klant of dienstontvanger van de melder).
2. *werkgever*: Dutch Flower Group B.V. en haar dochterondernemingen, welke krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
3. *een vermoeden van een onregelmatigheid*: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele en/of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de werkgever. Het betreft onregelmatigheden die zodanig ernstig zijn dat die vallen buiten de reguliere werkprocessen en de verantwoordelijkheid van de (direct) leidinggevende overstijgen.
4. *een vermoeden van een misstand*: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een wantoestand, te weten een illegale of immorele praktijk, die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de werkgever en/of waarbij een groot maatschappelijk belang in het geding is, in verband met:
 - a. een (dreigend) strafbaar feit, zoals diefstal, corruptie en valsheid in geschrifte;
 - b. een (dreigende) schending van wet- en regelgeving;
 - c. een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
 - d. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
 - e. een (dreigende) verspilling van maatschappelijke/collectieve middelen;
 - f. een (dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten;
 - g. een schending van het recht van de Europese Unie.
5. *managementteam*: degene(n) die deel uitmaakt van het managementteam.
6. *raadsman*: de raadsman is iedere persoon die het vertrouwen van de melder geniet en op wie uit hoofde van zijn beroep of ambt een geheimhoudingsplicht rust omtrent het aan hem/haar gemelde.

7. *vertrouwenspersoon*: diegene die in artikel 2.2 is aangewezen.
8. *externe melding*: melding aan een externe derde persoon of organisatie als bedoeld in Hoofdstuk 3 van het vermoeden van een misstand.

HOOFDSTUK 2: INTERNE PROCEDURE

ARTIKEL 2.1: INTERNE MELDING

1. De melder doet de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid respectievelijk vermoeden van een misstand aan de voorzitter van het managementteam en/of de vertrouwenspersoon van de eigen organisatie of van Dutch Flower Group, tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in Hoofdstuk 3 onder 2, volgens de in deze regeling beschreven procedure.
2. De melding kan zowel schriftelijk als mondeling worden gedaan. Mondelinge meldingen worden geregistreerd als de melder dit toestaat. Een dergelijke opname moet op een duurzame en vindbare manier gebeuren, zoals bijvoorbeeld door het opnemen van het mondelinge verslag of het maken van een volledig en nauwkeurig schriftelijk verslag van het gesprek. Als de melding mondeling wordt gedaan, krijgt de melder de schriftelijke vastlegging ter inzage, bijstelling en goedkeuring.
3. Indien de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid respectievelijk vermoeden van een misstand het functioneren van het managementteam betreft, vindt deze plaats aan de vertrouwenspersoon van de eigen organisatie of van Dutch Flower Group. Indien het ziet op het functioneren van een lid van het Executive Committee zal de voorzitter van het managementteam en/of de vertrouwenspersoon van de eigen organisatie, indien de melding daar heeft plaatsgevonden, zich richten tot de Raad van Bestuur en de vertrouwenspersoon van Dutch Flower Group B.V. Mocht de melding betrekking hebben op het functioneren van een lid van de Raad van Bestuur dan richt de persoon waar de melding is gedaan zich tot de vertrouwenspersoon van Dutch Flower Group die hiervan de Raad van Commissarissen zal inlichten.
4. De voorzitter van het managementteam kan er voor kiezen ten behoeve van de interne melding van een vermoeden van een onregelmatigheid respectievelijk misstand een vertrouwenspersoon aan te wijzen als bedoeld in artikel 2.2.
5. De voorzitter van het managementteam of de vertrouwenspersoon van de organisatie of van Dutch Flower Group, die de melding heeft ontvangen, legt die melding met vermelding van de ontvangstdatum schriftelijk vast en laat die melding voor akkoord tekenen door de melder, die daarvan een afschrift ontvangt. De voorzitter van het managementteam brengt de overige leden van het managementteam op de hoogte en de vertrouwenspersoon van Dutch Flower Group die respectievelijk de Raad van Bestuur of Raad van Commissarissen zal

inlichten van een gemeld vermoeden van een onregelmatigheid resp. misstand met vermelding van de datum waarop de melding ontvangen is.

Indien de melding heeft plaatsgevonden bij de vertrouwenspersoon, brengt deze de voorzitter van het managementteam van de betreffende organisatie op de hoogte en indien een melding ten aanzien van het functioneren van een lid van het Executive Committee betreft de Raad van Bestuur of indien het een lid van de Raad van Bestuur betreft, de Raad van Commissarissen op een met de melder overeengekomen wijze.

6. De voorzitter van het managementteam en/of de vertrouwenspersoon binnen de organisatie of van Dutch Flower Group stuurt binnen één week na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging aan de melder en registreert de melding in het daarvoor bestemde register. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding.
7. Na ontvangst van de melding wordt zo spoedig mogelijk een onderzoek gestart. De wijze en omvang van het onderzoek zullen door de voorzitter van het managementteam en/of de vertrouwenspersoon van de betreffende organisatie worden gedeeld met de vertrouwenspersoon van Dutch Flower Group en de Raad van Bestuur van Dutch Flower Group. Daarbij zal ook worden beoordeeld of een externe derde als bedoeld in Hoofdstuk 3 op de hoogte moet worden gebracht van het vermoeden van een misstand.
8. Zowel de melder als degene aan wie het vermoeden van een onregelmatigheid respectievelijk misstand is gemeld, behandelen de melding vertrouwelijk.
9. Maandelijks na verzending van de ontvangstbevestiging wordt de melder op de hoogte gehouden over de voortgang van het onderzoek en genomen maatregelen.

ARTIKEL 2.2: VERTROUWENSPERSOON

1. Melders kunnen zich bij een vermoeden van een onregelmatigheid respectievelijk misstand melden bij de vertrouwenspersoon binnen de eigen organisatie, te weten I.P. (Iris) de Waal en/of mr. R.A. (Ralph) Houthuizen, vertrouwenspersoon van Dutch Flower Group B.V., die de melding in ontvangst neemt. De vertrouwenspersoon kan optreden als procesbewaker bij de meldingsprocedure en stemt vervolgstappen af met de melder.
2. De vertrouwenspersoon functioneert met gezag, geloofwaardigheid en is in die hoedanigheid onafhankelijk van (de leiding van) werkgever.
3. Indien de vertrouwenspersoon een werknemer is die in dienst is van de werkgever, dan is op de vertrouwenspersoon de rechtsbescherming van artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden van toepassing.

ARTIKEL 2.3: RAADSMAN

1. De melder kan in het kader van de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid respectievelijk misstand een raadsman inschakelen en zich desgewenst door deze laten vertegenwoordigen.
2. Indien de raadsman een werknemer is die in dienst is van de werkgever, dan is op de raadsman de rechtsbescherming van artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden van toepassing.

ARTIKEL 2.4: STANDPUNT

1. Maandelijks, vanaf het moment van verzending van de ontvangstbevestiging, wordt de melder door de voorzitter van het managementteam en/of vertrouwenspersoon van de organisatie of van Dutch Flower Group schriftelijk op de hoogte gesteld van het inhoudelijk standpunt omtrent het gemeld vermoeden van een onregelmatigheid respectievelijk misstand. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid. Het standpunt wordt geformuleerd met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de te verstrekken (bedrijfs)informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen, zoals privacyregelgeving.
2. Als het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de melder door de voorzitter van het managementteam en/of vertrouwenspersoon van de organisatie danwel Dutch Flower Group hiervan schriftelijk in kennis gesteld. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Deze aanvullende termijn mag maximaal vier weken bedragen.

HOOFDSTUK 3: EXTERNE MELDING

1. De melder kan bij een redelijk vermoeden van een onregelmatigheid respectievelijk vermoeden van een misstand eveneens melding maken bij een externe derde. Dat kan echter ook in de volgende gevallen nadat hij eerder een interne melding heeft gedaan en:
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 2.4 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn(en) als bedoeld in artikel 2.4.
2. De melder kan een redelijk vermoeden van een onregelmatigheid respectievelijk misstand met voorbijgaan aan de interne meldingsprocedure direct extern melden in de navolgende situaties waarbij sprake is van:
 - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;

- b. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van de interne melding;
 - c. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - d. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - e. een wettelijke plicht tot directe externe melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
- a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
 - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders.

HOOFDSTUK 4: RECHTSBESCHERMING MELDER

1. De melder van een onregelmatigheid respectievelijk misstand die te goeder trouw zowel in formeel als in materieel opzicht zorgvuldig handelt, wordt in zijn rechtspositie beschermd. Hieronder wordt verstaan dat de melder door of vanwege zijn of haar melding van een onregelmatigheid of misstand op geen enkele wijze wordt benadeeld in zijn rechtspositie jegens de werkgever.
2. Rechtspositionele besluiten, indien en voor zover deze verband houden met de melding van een redelijk vermoeden van een onregelmatigheid of misstand die in ieder geval onder de in lid 1 bedoelde rechtsbescherming vallen, zijn besluiten gericht op het:
 - a. verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b. tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - c. niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - d. verplaatsen of overplaatsen of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - e. treffen van een disciplinaire maatregel;
 - f. onthouden van salarisverhoging;
 - g. onthouden van promotiekansen;
 - h. afwijzen van verlof.
3. Indien Werkgever overgaat tot de besluiten zoals hiervoor in lid 2 vermeld moet zij aantonen dat het nadeel voor de melder geen verband houdt met de melding. Derden die verbonden zijn met de melder en tegen wie represailles kunnen worden genomen in een werk

gerelateerde context, zoals collega's of familieleden van de melder, komen in aanmerking voor bescherming.

Van formeel zorgvuldig handelen is sprake indien:

- a. de melder de desbetreffende feiten eerst intern aan de orde heeft gesteld als bedoeld in Hoofdstuk 2, tenzij dat in redelijkheid niet van hem/haar kon worden gevergd zoals voorzien in deze regeling;
 - b. de melder bij externe melding zoals voorzien in deze regeling de feiten op een passende en evenredige wijze bekend maakt.
4. Van materieel zorgvuldig handelen is sprake indien:
- a. de melder een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden heeft dat de betreffende feiten juist zijn;
 - b. de externe bekendmaking een maatschappelijk belang als bedoeld in Hoofdstuk 1 onder 3 in het geding is;
 - c. het belang van externe bekendmaking in maatschappelijk opzicht prevaleert boven het belang van de werkgever bij geheimhouding.
5. De melder is niet aansprakelijk voor de melding of melding van een vermoeden van een misstand indien de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de bekendmaking of bekendmaking van de informatie noodzakelijk is voor het bekendmaken van het vermoeden. Dit kan ook de aansprakelijkheid omvatten voor het verkrijgen van of toegang verkrijgen tot informatie in het rapport of die openbaar is gemaakt, tenzij het verkrijgen van of toegang tot die informatie een strafbaar feit is.

HOOFDSTUK 5: VERTROUWELIJKE ONGANG MET DE MELDING EN DE IDENTITEIT VAN DE MELDER

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. Indien het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.
4. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

5. De gegevens met betrekking tot de melding worden vernietigd zodra het niet langer noodzakelijk is om te voldoen aan wet- en regelgeving.
6. De werkgever legt sancties op aan degenen die:
 - de bepalingen van deze regeling niet naleven;
 - zich schuldig maken aan het tegenwerken van de melder of het onderzoek.
7. Bewijslast van het bepaalde onder lid 6 van dit artikel ligt bij werkgever en zal onder geen enkel beding bij de werknemer komen te liggen.
8. De ondernemingsraad wordt jaarlijks schriftelijk geïnformeerd over de werking van deze regeling in het afgelopen jaar (soort en aantal meldingen).

HOOFDSTUK 6: SLOTBEPALINGEN

1. Deze regeling treedt in werking op 1 juli 2023 gelet op het instemmende besluit van de Ondernemingsraad van 9 februari 2023;
2. Deze regeling wordt algemeen bekend gemaakt.
3. Vanaf het moment van inwerkingtreding is mr R.A. Houthuizen, ralph.houthuizen@dfg.nl, 06-22097935, als vertrouwenspersoon ten behoeve van deze regeling benoemd.
4. Meldingen verband houdende met het vorenstaande kunnen worden gedaan op meldingen@dfg.nl.