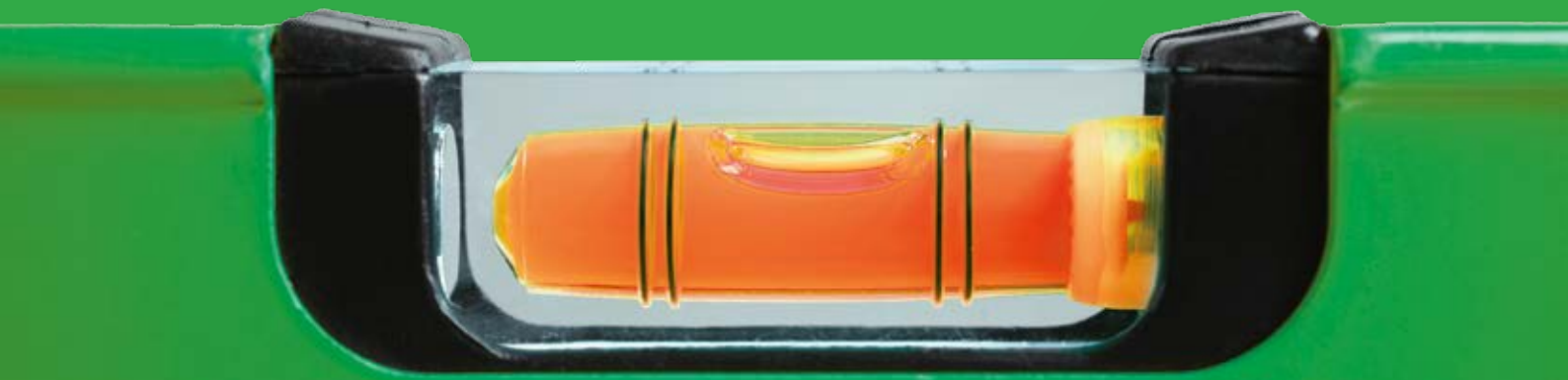


Speak up



bam



Koninklijke BAM Groep nv

Interne meldingsprocedure

In deze leidraad:

- 1 Definities / 3
 - 2 Vermoeden van een misstand / 4
 - 3 Meldingsprocedure / 4
 - 4 Toekenning van verantwoordelijkheden / 5
 - 5 Bescherming en rechten van de meldende werknemer / 6
 - 6 Bescherming en rechten van de beschuldigde / 6
 - 7 Gegevensbescherming en privacy / 7
 - 8 Bijzondere lokale regels / 7
- Bijlage: Nederland / 8

Speak up

Interne meldingsprocedure

Koninklijke BAM Groep is van mening dat het belangrijk is dat werknemers de mogelijkheid hebben om vermoedens van misstanden binnen Koninklijke BAM Groep te melden en dat er geschikte kanalen zijn waar werknemers dergelijke meldingen kunnen doen, zonder angst voor represailles.

Dit document over de interne meldingsprocedure beschrijft de middelen waarmee meldingen van bevestigde of vermoede gevallen van fraude en misstanden worden behandeld.

1 Definities

- **BAM:** Koninklijke BAM Groep N.V., haar dochterondernemingen en de overige aan haar gelieerde rechtspersonen.
- **Gedragcode:** de van tijd tot tijd geldende Gedragcode van Koninklijke BAM Groep N.V.
- **Group Compliance Officer:** functionaris op BAM Holding niveau die is aangesteld om toe te zien op de naleving van wet- en regelgeving binnen de gehele organisatie van BAM.
- **Local Compliance Officer:** functionaris van een werkmaatschappij/operating company (OpCo) van BAM die is aangesteld om toe te zien op de naleving van wet- en regelgeving binnen de organisatie van de desbetreffende OpCo.
- **Meldende werknemer:** Werknemer die te goeder trouw een melding heeft ingediend op grond van deze meldingsprocedure.
- **Melding(-en):** de melding(-en) van een Vermoeden van een misstand op grond van deze meldingsprocedure.
- **Reporting Officer:** de Local Compliance Officer, Group Compliance Officer of de Voorzitter van de Raad van Commissarissen die verantwoordelijk is voor het toezicht op de afhandeling van de Melding
- **Speak up line:** systeem waardoor per telefoon of via internet – desgewenst op anonieme wijze – een Melding kan worden gedaan rechtstreeks aan de Group Compliance Officer.
- **Vermoeden van een misstand:** elke op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van BAM en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt.
- **Vertrouwenspersoon:** degene die is aangewezen om als zodanig voor het desbetreffende onderdeel van BAM op te treden.
- **Werknemer:** degene die krachtens een arbeidsovereenkomst met BAM arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht ten behoeve van BAM. Waar in deze regeling werknemer, hij of hem, wordt genoemd, wordt ook werkneemster, zij en haar, bedoeld.

2 Vermoeden van een misstand

- 2.1 Alle Werknemers met een Vermoeden van een misstand worden aangemoedigd deze te melden.
- 2.2 Een Vermoeden van een misstand kan onder andere betrekking hebben op de volgende zaken:
- Een mogelijk strafrechtelijk vergrijp of een wetsovertreding;
 - Frauduleus of onethisch gedrag;
 - Milieu-, gezondheids- en veiligheidskwesties;
 - Een overtreding van de Gedragscode of andere beleidsinstrumenten van BAM.
- 2.3 Werknemers worden aangemoedigd om alle Vermoedens van een misstand te uiten met behulp van dit beleid ook al is dat vermoeden niet hierboven vermeld. Een melding van een Vermoedens van een misstand van een Werknemer moet te goeder trouw worden ingediend. Een Werknemer hoeft er niet zeker van te zijn dat de vermoede misstanden hebben plaatsgevonden om een melding te doen. BAM tolereert geen represailles tegen iemand die te goeder trouw oprechte bedenkingen of vermoed wangedrag ter sprake brengt, zelfs als de bedenkingen ongegrond blijken te zijn.

3 Meldingsprocedure

- 3.1 Iedere Werknemer wordt aangemoedigd om Vermoedens van een misstand te melden:
- aan iedere manager die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij, of;
 - aan de Local Compliance Officer van hun werkmaatschappij/Operational Company (OpCo)/BAM Groep. De naam en contactgegevens van de Local of Group Compliance Officer zijn te vinden op de website van de desbetreffende BAM-onderdeel.
 - Indien een Werknemer van mening is dat een Melding aan het management of de Local Compliance Officer geen optie is, kan de Werknemer gebruik maken van de Speak up line om rechtstreeks de Melding te doen bij de Group Compliance Officer.
- 3.2 BAM stimuleert een open cultuur en benadrukt dat het van belang is dat Werknemers een Vermoeden van een misstand openlijk melden om zonodig aanvullende informatie te beoordelen, te onderzoeken en te verzamelen. Iedere Melding die te goeder trouw is gedaan wordt vertrouwelijk behandeld. Dit betekent dat al diegenen die bij de behandeling van een Melding betrokken zijn de identiteit van de Meldende werknemer niet bekend maken zonder de uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de Meldende werknemer en dat met de informatie over de Melding vertrouwelijk wordt omgegaan.
- 3.3 Indien een Werknemer ernstige bezwaren heeft om Vermoedens van een misstand openlijk te uiten, kan hij zijn Melding anoniem via de Speak up line rechtstreeks aan de Group Compliance Officer doen. Om de mogelijkheid van onduidelijke en mogelijk onjuiste meldingen tot een minimum te beperken, zal BAM alleen anonieme meldingen onderzoeken die ontvangen zijn via de Speak up line.
- 3.4 Indien een lid van de Raad van Bestuur betrokken zou kunnen zijn bij de vermoede misstand of het vermoeden betrekking heeft op de Raad van Bestuur, zal de Group Compliance Officer melding maken bij de Voorzitter van Raad van Commissarissen.

- 3.5 Werknemers kunnen een Vertrouwenspersoon raadplegen over hun Vermoeden van een misstand. Een Werknemer kan zijn of haar bedenkingen vertrouwelijk bespreken met de Vertrouwenspersoon. Op verzoek van de Werknemer zal de Vertrouwenspersoon de Local of Group Compliance Officer op de hoogte stellen om de kwestie verder te behandelen. In dat geval wordt een Melding ingediend. De contactgegevens van de Vertrouwenspersoon van de desbetreffende OpCo zijn te vinden op het intranet.

4 Toekenning van verantwoordelijkheden

- 4.1 Iedere Melding die door een Werknemer is gedaan aan de manager die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij, wordt behandeld door de Local Compliance Officer.
- 4.2 Iedere Melding die binnenkomt via de Speak up line wordt behandeld door de Group Compliance Officer.
- 4.3 Iedere Melding die binnenkomt via de Vertrouwenspersoon wordt behandeld door de Local of Group Compliance Officer.
- 4.4 Binnen vijf werkdagen na ontvangst van de Melding, verstrekt de Reporting Officer een bevestiging van ontvangst aan de Meldende werknemer.
- 4.5 De Reporting Officer zal afhankelijk van de aard van de melding een eerste beoordeling uitvoeren om te bepalen wat de geschikte expertise, het juiste team en de passende onderzoeksmethode is om de melding te onderzoeken. De Reporting Officer kan de Meldende werknemer op dat moment om aanvullende informatie vragen, hetzij rechtstreeks, hetzij via de Speak up line of via de Vertrouwenspersoon. De Reporting Officer zal de meldende werknemer op de hoogte stellen van de uitkomst van deze beoordeling.
- 4.6 De Reporting Officer zal de Meldende werknemer een indicatie geven van hoe BAM omgaat met de melding, hoe hij de Meldende werknemer op de hoogte zal houden, het verwachte tijdsbestek van het in te stellen onderzoek, de resultaten van de onderzoeken en eventuele maatregelen die genomen worden in reactie daarop. De noodzaak van geheimhouding en privacy en andere overwegingen kunnen er echter toe leiden dat de Reporting Officer niet in staat is de Meldende werknemer (specifieke) gegevens te geven met betrekking tot het onderzoek of de eventuele corrigerende en disciplinaire maatregelen die als gevolg daarvan zijn genomen. Informatie over het onderzoek en de genomen maatregelen die aan de Meldende werknemer wordt meegedeeld, moet als vertrouwelijk worden behandeld.
- 4.7 BAM kan de door de Meldende werknemer verwachte of gewenste uitkomst niet garanderen. BAM verwacht echter dat het management op alle niveaus alle aangelegenheden met betrekking tot vermoedens van misstanden serieus, vertrouwelijk en onmiddellijk behandelt. Het management is verplicht volledig samen te werken met degene die is aangewezen om de vermoede misstanden te onderzoeken en hem of haar behulpzaam te zijn.
- 4.8 Iedere Melding zal worden geregistreerd in het centrale rapportage systeem van BAM ('Effacts'). Per kwartaal worden Meldingen gerapporteerd aan de Executive Board van BAM en periodiek aan de Audit Committee van de BAM. Naar aanleiding van Meldingen wordt geëvalueerd of adequate maatregelen zijn genomen ter versterking van de interne beheersing binnen BAM ter voorkoming van herhaling van soortgelijke incidenten in de toekomst.

5 Bescherming en rechten van de meldende werknemer

- 5.1 De identiteit van de Meldende werknemer wordt beschermd (tenzij de Meldende werknemer vooraf schriftelijk toestemming geeft [voor bekendmaking] of BAM daartoe verplicht is in verband met de naleving van andere wet- of regelgeving). De Meldende werknemer heeft te allen tijde het recht zijn of haar toestemming te weigeren of in te trekken en moet alvorens hij of zij toestemming geeft op dit recht gewezen worden.
- 5.2 Daarnaast zal BAM een Meldende medewerker die te goeder trouw een Vermoeden van een Misstand meldt, niet benadeeld worden in zijn verdere carrière bij BAM. Dit betekent ook dat leidinggevenden en collega's de meldende medewerker niet benadelen. Conform de uitgangspunten van de BAM gedragscode zal benadeling worden beschouwd als een overtreding van de Code.
- 5.3 Indien de Meldende werknemer ontevreden is over de follow-up en/of uitkomst van zijn/haar melding of zich niet beschermd voelt, kan hij/zij de kwestie bespreken met de Vertrouwenspersoon, of rechtstreeks bij de Group Compliance Officer of via de Speak up line een klacht indienen.
- 5.4 BAM kan alleen disciplinaire maatregelen nemen, indien BAM concludeert dat een melding niet te goeder trouw is gedaan, bijv. omdat er welbewust, onbetamelijk, kwaadwillig of voor persoonlijk financieel gewin valse beschuldigingen zijn geuit.
- 5.5 Het feit dat iemand een Meldende werknemer is, heeft echter niet automatisch interne of externe immuniteit tot gevolg voor persoonlijke betrokkenheid van de Meldende werknemer bij vermoede misstanden. Bij haar maatregelen zal BAM er echter te allen tijde rekening mee houden dat de Meldende werknemer vrijwillig en te goeder trouw de vermoede misstanden heeft gemeld.

6 Bescherming en rechten van de beschuldigde

- 6.1 BAM zal over het algemeen de persoon op wie een melding betrekking heeft medelen dat er bedenkingen zijn geuit met betrekking tot hem/haar. BAM zal deze mededeling binnen redelijke tijd doen en rekening houden met het belangen van het onderzoek. BAM zal alle redelijke maatregelen nemen om te voorkomen dat de persoon op wie een melding betrekking heeft op andere wijze achter de identiteit kan komen van de Meldende werknemer die de melding heeft gedaan.
- 6.2 De persoon op wie een melding betrekking heeft, heeft het recht bezwaar te maken tegen het feit dat hij/zij onderwerp is van de melding die wordt onderzocht. Personen tegen wie een onderzoek loopt, kunnen zich tot de Reporting Officer wenden voor rectificatie en beroep.

7 Gegevensbescherming en privacy

- 7.1 BAM en de aangewezen functionarissen zullen meldingen die te goeder trouw zijn gedaan strikt vertrouwelijk behandelen. De ontvangen informatie zal alleen gedeeld worden met anderen binnen of buiten BAM indien en voor zover dit vereist is om de melding en de daarin geuite kwesties adequaat te kunnen behandelen.
- 7.2 Naast hetgeen in deze Procedure is aangegeven over vertrouwelijkheid en anonimiteit geldt tevens dat BAM de privacy van zowel de Meldende werknemer als de betrokken perso(o)n(en) zal beschermen in overeenstemming met de wetgeving inzake bescherming van persoonsgegevens.
- 7.3 BAM zal persoonsgegevens verwerken om maatregelen krachtens deze Procedure te kunnen nemen naar aanleiding van gemelde kwesties voor zover noodzakelijk is in het kader van de Melding.
- 7.4 In de context van dit meldingsbeleid zal BAM alleen persoonsgegevens verwerken voor zover dit nodig is om de gemelde kwestie te kunnen behandelen. Gevoelige persoonsgegevens (zoals het bekendmaken van ras of etnische afkomst, politieke, religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging, lidmaatschap van een vakbond of informatie inzake gezondheid en seksuele geaardheid) over de betrokken persoon zullen alleen worden verwerkt voor zover verwerking is toegestaan volgens de nationale wetgeving inzake bescherming van persoonsgegevens.
- 7.5 Persoonsgegevens met betrekking tot meldingen die ongegrond zijn bevonden, worden onmiddellijk verwijderd. Persoonsgegevens met betrekking tot meldingen over gegronde kwesties zullen binnen redelijke tijd nadat het onderzoek is afgerond (maar uiterlijk na vier weken), worden verwijderd, tenzij disciplinaire maatregelen worden genomen of een gerechtelijke procedure wordt ingesteld tegen de betrokkene of de Werknemer die te kwader trouw een Melding heeft gedaan. In dat geval worden de gegevens binnen een redelijke tijd nadat de disciplinaire maatregel of de gerechtelijke procedure is afgerond, verwijderd.

8 Bijzondere lokale regels

- 8.1 Er zijn bijzondere lokale regels voor Nederland (zie bijlage) van toepassing op deze Procedure.

Deze procedure is goedgekeurd door de Raad van Bestuur van Koninklijke BAM Groep NV in juni 2017.

BIJLAGE NEDERLAND

1 Externe melding

- 1.1 Van Werknemers wordt verwacht dat ze Vermoedens van een misstand intern melden. Er kunnen echter uitzonderlijke omstandigheden zijn waarbij Vermoedens die betrekking hebben op het Algemeen Belang (zoals hieronder gedefinieerd) extern kunnen worden gemeld.
- 1.2 ‘Vermoedens die betrekking hebben op het Algemeen Belang’ voldoen aan de volgende criteria:
 - (i) vermoedens die op redelijke gronden gebaseerd zijn, op grond van kennis die de Werknemer tijdens zijn werk voor BAM heeft verworven of op grond van kennis die de Werknemer heeft verworven via activiteiten binnen een andere onderneming of organisatie; en
 - (ii) die betrekking hebben op het algemeen belang vanwege de schending van wet- en regelgeving of gevaren voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen, het milieu of het goed functioneren van een overheidsdienst of een onderneming, als gevolg van onbehoorlijk handelen).
- 1.3 Externe melding van Vermoedens die betrekking hebben op het Algemeen Belang zou terecht kunnen zijn als een interne melding geen adequate follow-up heeft gekregen van BAM, of indien redelijkerwijs niet van de Werknemer kan worden verlangd dat hij eerst een interne melding doet, bijvoorbeeld vanwege een wettelijke meldingsverplichting, een aanwezig gevaar dat een belangrijk en dringend algemeen belang tot gevolg heeft of gegronde angst voor represailles. Indien een externe melding moet worden gedaan, dient dit te geschieden bij een bevoegde instantie of regelgever, op gepaste wijze, rekening houdend met de legitieme belangen van alle betrokkenen. Behalve in uitzonderlijke gevallen is melding van aangelegenheden aan de pers of op sociale media ongepast en niet toegestaan.
- 1.4 Gezien de mogelijk ernstige consequenties van externe melding worden Werknemers aangemoedigd om advies te vragen, alvorens ze een kwestie extern melden. Ze kunnen dit doen bij de Vertrouwenspersoon. In Nederland kunnen Werknemers ook de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders raadplegen.
- 1.5 Daarnaast kan een Werknemer, in gevallen waarin krachtens dit artikel extern melding kan worden gedaan, vermoedens die betrekking hebben op het Algemeen Belang melden bij de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders. Voor meer informatie over het Huis voor Klokkenluiders en zijn procedure kunt u terecht op de website: <https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/>.

Opgesteld door	Group GRC
Goedgekeurd door	Executive Board
Datum van inwerkingtreding	Juni 2017

Koninklijke BAM Groep nv
Runnenburg 9
3981 AZ Bunnik
Postbus 20
3980 CA Bunnik
Telefoon +31 (0)30 659 89 88
info@bam.nl
www.bam.eu

Gevestigd te Bunnik.
Handelsregister Utrecht nummer 30058019.