



Stahl Parent B.V. Klokkenluidersbeleid

October 2023

Table of contents

1. Belangrijke punten van dit beleid	3
2. Inleiding	5
3. Definities.....	6
4. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer	8
5. Intern melden, vastleggen, doorsturen en bevestigen van de ontvangst van een interne Melding	8
6. Verwerking van de interne melding	10
7. Voeren van het interne onderzoek.....	10
8. Informatie over de uitkomst.....	12
9. Externe melding en openbare bekendmaking	12
10. Bescherming	13
10.1 Bescherming van de Klokkenuider	13
10.2 Tegengaan van negatieve maatregelen tegen de Klokkenuider.....	14
10.3 Bescherming van andere betrokkenen tegen negatieve maatregelen.....	14
10.4 Intern en extern onderzoek van negatieve maatregelen tegen de Klokkenuider.....	15
11. Vertrouwelijkheid.....	15
12. Rapportage en evaluatie	16

1. Belangrijke punten van dit beleid

Wanneer mensen op een oneerlijke manier getroffen worden door de handelingen van een bedrijf of zijn medewerkers kunnen klachten- of klokkenluidersmechanismes helpen door mensen een vertrouwelijke mogelijkheid te bieden om zorgen uit te spreken of misstanden te melden. Deze mechanismes functioneren ook als een (vroeg) waarschuwingssysteem voor bedrijven en kunnen waardevolle inzichten opleveren voor bredere vraagstukken op het gebied van mensenrechten.

Bij Stahl willen we een positieve bijdrage leveren aan de levens van onze werknemers, klanten, zakenpartners, investeerders en de maatschappij in het algemeen. Om dit te kunnen doen streven we ernaar om een gezonde, open dialoog in stand te houden met al onze belanghebbenden in de hele wereld en tot een wederzijdse consensus met hen te komen over relevante onderwerpen.

We moedigen werknemers en andere getroffen partijen altijd aan om proactief naar voren te komen met hun zorgen. Ons formele klachtenmechanisme/Klokkenluidersbeleid staat open voor zowel alle werknemers van Stahl als iedereen buiten het bedrijf. Het is een manier om problemen en klachten in volstrekte vertrouwelijkheid ter sprake te brengen en te bespreken. Om een goed onderzoek naar de situatie te kunnen doen is er een goede melding nodig, omdat het moeilijk is om anonieme ongefundeerde meldingen te onderzoeken. Om aan eventuele zorgen over vertrouwelijkheid tegemoet te komen, hebben we ook een lijst gemaakt van "Vertrouwenspersonen", mensen in het bedrijf aan wie op lokaal niveau in iedere regio klachten kunnen worden gemeld. Een lijst met deze "Vertrouwenspersonen" is beschikbaar op MyStahl.

Elke grief die u ons voorlegt, zal de volledige aandacht krijgen. Het bedrijf zal luisteren, stappen nemen om de kwestie te onderzoeken en aan te pakken, en passende actie ondernemen jegens de verantwoordelijke partij.

Wat kan ik melden?

- Verdacht gedrag dat in strijd zou kunnen zijn met de Gedragscode van Stahl (bijv. niet-naleving op het gebied van mensenrechten, fundamentele vrijheden, milieu, veiligheid, gezondheid, corruptie, omkoping, fraude, intimidatie, pesten enz.);
- Vermoedens van niet-naleving van wetten en regels;
- Eventuele negatieve gevolgen voor mensen, gemeenschappen of het milieu als gevolg van onze activiteiten.

Hoe meld ik een probleem?

- Via uw leidinggevende;
- Via een Vertrouwenspersoon (HR), zoals per locatie gepubliceerd op MyStahl;
- Via een lid van de Compliance Commissie (Chief financial Officer, Chief Compliance Officer en/of de Group Director HR), persoonlijk of via e-mail: whistleblower@stahl.com;
- Telefonisch: +31 416689210 (Chief Compliance Officer);

Schriftelijk: door een brief te sturen aan de Chief Financial Officer, de Compliance Officer en/of de Group Director HR.

Stahl zal tijdig hierop reageren, zoals vereist op grond van wet- en regelgeving.

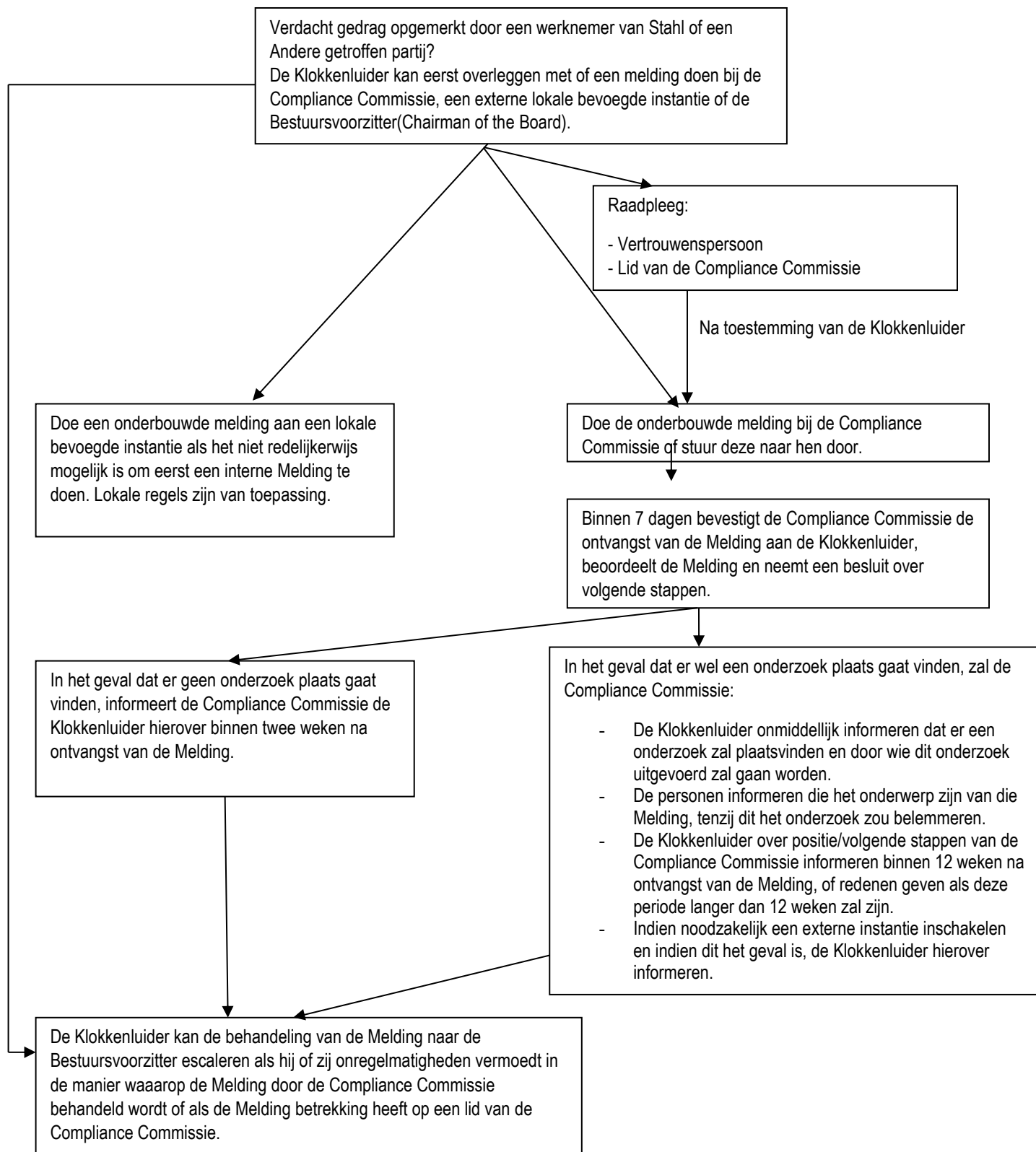
De Klokkenluider die te goeder trouw een melding heeft gedaan zal op geen enkele wijze benadeeld worden als gevolg van het doen van die melding. Werknemers van Stahl zullen worden beschermd tegen opzettelijk gedane valse meldingen. Een werknemer die opzettelijk een valse melding doet, zal te maken krijgen met disciplinaire maatregelen als beschreven in het beleid van Stahl voor disciplinaire actie.

In de volgende alinea's kunt u meer lezen over de formele (technische) procedure. Zie ook het processchema op de volgende bladzijde.

Indien u vragen of opmerkingen over dit beleid hebt, aarzel dan niet om contact op te nemen met de Chief Compliance Officer.

Processchema

Het Klokkenuidersproces (samenvatting).



2. Inleiding

Stahl is vastbesloten om alle werknemers een veilige werkplek te bieden en heeft derhalve een aantal beleidslijnen geïmplementeerd, zoals een Gedragscode voor werknemers en dit Klokkenuidersbeleid.

De in dit beleid opgenomen Klokkenuidersregels zijn regels die te maken hebben met (vermoede) onregelmatigheden die van toepassing zijn op werknemers van Stahl Parent BV en werknemers van de hiermee verbonden ondernemingen.

Stahl vindt het belangrijk dat werknemers en/of andere getroffen partijen wangedrag of Vermoed Wangedrag bij Stahl afdoende en veilig kunnen melden (“Klokkenuiders”).

Werknemers van Stahl en ander getroffen partijen worden aangemoedigd om nader in deze regels gespecificeerd (Vermoed) Wangedrag te melden.

Indien een Melding niet onder het toepassingsbereik van dit Klokkenuidersbeleid valt, zal de Compliance Commissie (of de Voorzitter (Chairman van de Board)) degene die de Melding doet doorverwijzen naar de betreffende manager/bestuurder.

Om een veilige werkplek voor alle werknemers van Stahl te kunnen creëren en behouden, bevestigt de Raad van Bestuur (Board of Directors) van Stahl nadrukkelijk dat de positie van werknemers van Stahl en/of andere getroffen partijen die te goeder trouw (Vermoed) Wangedrag in overeenstemming met de Klokkenuidersregels van Stahl gemeld hebben niet op enigerlei wijze benadeeld zullen worden als gevolg van het doen van de Melding en dat werknemers van Stahl beschermd zullen worden tegen opzettelijk gedane valse Meldingen.

3. Definities

In dit Beleid worden aan de volgende begrippen de onderstaande betekenissen toegekend:

- *Adviseur*: iemand die een geheimhoudingsplicht heeft op grond van zijn positie en die de werknemer in vertrouwen heeft geraadpleegd met betrekking tot Vermoed Wangedrag (bijv. een jurist);
- *Raad van Bestuur*: de Raad van Bestuur (Board of Directors) van Stahl Parent BV;
- *Voorzitter*: de Voorzitter (Chairman) van de Raad van Bestuur van Stahl Parent BV;
- *Chief Financial Officer*: de Chief Financial Officer (CFO) van Stahl;
- *Chief Compliance Officer*: de Chief Compliance Officer van Stahl;
- *Compliance Commissie*: een commissie bestaande uit de Chief Financial Officer, de Chief Compliance Officer en de Group Director HR die belast is met de vertrouwelijke administratie van dit Klokkenuidersbeleid;
- *Vertrouwenspersoon*: de persoon die aangewezen is om als vertrouwenspersoon op te treden voor iedere locatie van Stahl, zoals gepubliceerd op MyStahl;

- *Richtlijn: Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op Unierecht melden;*
- *Wet bescherming klokkenluiders: de Nederlandse wet van 25 januari 2023 ter wijziging van de Wet Huis voor klokkenluiders en enkele andere wetten voor de implementaties van de Richtlijn;*
- *Werknemer: de persoon die op grond van een civielrechtelijk arbeidscontract of een publiekrechtelijke aanstelling voor Stahl werkt of heeft gewerkt, of de persoon die voor Stahl werkt of heeft gewerkt in een andere relatie dan een dienstbetrekking;*
- *Werkgever: Stahl Parent BV en de dochterondernemingen en deelnemingen die tot zijn groep of het bestuur behoren;*
- *Externe instantie: de instantie die door de Compliance Commissie het meest geschikt wordt geacht om de externe melding van Vermoed Wangedrag te onderzoeken;*
- *Onderzoekers: de persoon of personen die opdracht krijgt/krijgen van de Compliance Commissie om het Vermoed Wangedrag te onderzoeken. Een Onderzoeker kan een lid zijn van de Compliance Commissie;*
- *Lokale Klokkenluidersautoriteit: het advies- en/of onderzoekscentrum van een lokale Klokkenluidersautoriteit als bedoeld in de toepasselijke (lokale/nationale) wet- en regelgeving in het land van vestiging van de werkgever;*
- *Andere getroffen partij: onder andere externe werknemers die in dienst zijn van een dienstverlener of externe partner of die in het verleden hiervoor gewerkt hebben en met wie Stahl contractuele relaties onderhoudt;*
- *Beleid: Het Klokkenluidersbeleid van Stahl Parent BV;*
- *Gelieerde derde: de externe partij die met de Klokkenluider gelieerd is in het kader van werk of een rechtspersoon die eigendom is van de Klokkenluider, waarvoor de Klokkenluider werkt of waarmee de Klokkenluider anderszins een werk gerelateerde connectie heeft;*
- *MyStahl: de Stahl website voor Stahl werknemers, die gevonden kan worden op <https://mystahl.stahl.com>, zie de compliance department page;*
- *Melding: de melding van Vermoed Wangedrag op grond van dit Beleid;*
- *Stahl: Stahl Parent B.V. en zijn (in)directe dochterondernemingen en deelnemingen die tot zijn groep behoren;*
- *Vermoed Wangedrag: wangedrag of het vermoeden door een werknemer of een andere getroffen partij dat er sprake is van wangedrag binnen de organisatie waar hij werkt of bij een andere organisatie als hij door middel van zijn werk met deze organisatie in contact komt, voor zover:*
 - *het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of van de kennis die hij tijdens zijn werk bij een ander bedrijf of een andere organisatie heeft opgedaan, en*
 - *er een schending of het risico van een schending van Unierecht bestaat; of*
 - *het maatschappelijk belang waar sprake van is, betrekking heeft op:*
 - *een (dreigende) (materiële) overtreding van de binnen Stahl van toepassing zijnde Gedragscode (zoals corruptie, omkoping, fraude, pesten),*
 - *een schending van een wettelijke bepaling, mensenrechten/fundamentele vrijheden, met inbegrip van een strafbaar feit, of de dreiging hiervan,*
 - *een gevaar voor de volksgezondheid, of de dreiging hiervan,*

- een gevaar voor het milieu, of de dreiging hiervan,
 - een situatie waarin het goed functioneren van de organisatie in gevaar wordt gebracht als gevolg van ongepast gedrag of enige nalatige handeling of verzuim, of de dreiging hiervan, zoals een (dreigende) opzettelijke verstrekking van onjuiste informatie aan openbare instanties, of een (dreigend) opzettelijk achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie met betrekking tot deze feiten.
- *Klokkenluider: de werknemer of Andere getroffen partij die Vermoed Wangedrag meldt op grond van dit Beleid.*

4. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

In een geval van Vermoed Wangedrag kan een werknemer vertrouwelijk overleg plegen met:

- de Vertrouwenspersoon, als adviseur, als gepubliceerd op MyStahl;
- de leden van de Compliance Commissie, persoonlijk of via whistleblower@stahl.com¹;
- de lokale Klokkenluidersautoriteit voor informatie, advies en ondersteuning;
- een Adviseur

5. Intern melden, vastleggen, doorsturen en bevestigen van de ontvangst van een interne Melding

- Een werknemer of een Andere getroffen partij die geconfronteerd wordt met Vermoed Wangedrag binnen de organisatie van de werkgever kan dat vermoeden melden aan:
 - iedere leidinggevende die hoger in de organisatorische hiërarchie staat dan de werknemer zelf;
 - de Vertrouwenspersoon;
 - de leden van de Compliance Commissie, persoonlijk of via whistleblower@stahl.com²;
 - rechtstreeks aan ieder lid van de Compliance Commissie.
- De beschikbaar gestelde kanalen maken het mogelijk om schriftelijk of mondeling een melding te doen, of op beide manieren. Mondelinge meldingen kunnen telefonisch of door een ander systeem voor mondelingen berichten worden gedaan en, op verzoek van de werknemer of een Andere getroffen partij, door middel van een fysieke ontmoeting binnen een redelijk tijdsbestek als voorgeschreven door lokale wetgeving.

¹ Deze e-mail wordt gelezen door de Chief Finance Officer, the Group Director HR en de Chief Compliance Officer.

² Deze e-mail wordt gelezen door de Chief Finance Officer, the Group Director HR en de Chief Compliance Officer.

- Wanneer een melding mondeling wordt gedaan, door middel van een opgenomen telefoongesprek of een ander systeem voor mondelinge berichten waarbij opnames gemaakt worden, zal de werkgever, behoudens toestemming van de Klokkenluider, een opname van het gesprek maken in een duurzame en opvraagbare vorm, of de mondelinge melding documenteren door middel van een volledige en correcte transcriptie van het gesprek. De Klokkenluider wordt in de gelegenheid gesteld om de Melding te controleren, te corrigeren en voor akkoord te ondertekenen.
- De leidinggevende of Vertrouwenspersoon die de Melding ontvangt zal, met toestemming van de Klokkenluider, de melding zo spoedig mogelijk naar de Compliance Commissie doorsturen voor behandeling van de Melding zoals onderstaand beschreven. Als de klacht betrekking zou hebben op een van de leden van de Compliance Commissie, dan zal deze uitsluitend doorgestuurd worden naar de niet hierbij betrokken persoon/personen/afdeling(en).
- In het geval dat een lid van de Compliance Commissie de Melding ontvangt, zal dit lid deze zo spoedig mogelijk delen met de andere leden van de Compliance Commissie of, in voorkomend geval, die andere leden van de Compliance Commissie die niet betrokken zijn bij de Melding.
- De werkgever houdt een dossier bij van iedere ontvangen Melding, in overeenstemming met de in artikel 11 voorziene vertrouwelijkheidsclausule. Het dossier mag niet langer bewaard worden dan noodzakelijk en proportioneel zijn voor het voldoen aan de door de wet opgelegde vereisten.
- De Compliance Commissie bevestigt de ontvangst van de Melding bij voorkeur onmiddellijk, maar uiterlijk 7 dagen nadat de Melding is ontvangen door de leidinggevende, de Vertrouwenspersoon of (een lid van) de Compliance Commissie, aan de Klokkenluider. De ontvangstbevestiging dient minimaal een kernachtige omschrijving van de Melding, de datum waarop de Melding werd ontvangen en een kopie van de Melding te bevatten. Erkenning van de ontvangst betekent niet dat de Melding toelaatbaar is of zal worden onderzocht.
- Stahl moedigt werknemers en andere getroffen partijen aan om proactief naar voren te komen met hun zorgen. Om een goed onderzoek naar de situatie te kunnen doen is er een goede melding nodig, omdat het moeilijk is om anonieme ongefundeerde Klokkenluidersmeldingen te onderzoeken. Een dergelijke Melding zal in principe niet worden onderzocht, tenzij dit vereist is op grond van een wettelijke verplichting of om een dringende reden, zoals bijvoorbeeld in het geval dat het Vermoed Wangedrag van bijzonder verontrustende aard blijkt te zijn, en als de door de anonieme Klokkenluider verstrekte bijzonderheden en documenten voldoende gegrond zijn om een onderzoek mogelijk te maken. De anonieme Klokkenluider kan worden gevraagd om een anoniem e-mailadres of een postbusadres te verstrekken om de dialoog met een dergelijke anonieme Klokkenluider te kunnen voortzetten.
- De werknemer of een Andere getroffen partij kan de behandeling van de Melding naar de Voorzitter escaleren als hij of zij onregelmatigheden vermoedt in de manier waarop de Melding door de Compliance Commissie wordt behandeld, of als de Melding te maken heeft met een lid van de Compliance Commissie.
- De Voorzitter en de leden van het onderzoeksteam zullen dezelfde principes en regels met betrekking tot een dergelijke escalatie toepassen als in dit Beleid beschreven staan.
- De Klokkenluider kan een onmiddellijke externe Melding van Vermoed Wangedrag doen of het Vermoede Wangedrag bekendmaken in het publieke domein krachtens de in artikel 9 van dit Beleid vermelde voorwaarden.

- Een Melding heeft geen invloed op of doet geen afbreuk aan de wettelijke verplichting om een strafbaar feit aan de autoriteiten te melden.
- Een werknemer die opzettelijk een valse melding doet, zal te maken krijgen met disciplinaire maatregelen als beschreven in het beleid van Stahl voor disciplinaire actie.

6. Verwerking van de interne melding

- De Compliance Commissie zal onmiddellijk een onderzoek instellen naar het gemelde Vermoede Wangedrag, tenzij:
 - het vermoeden niet op redelijke gronden gebaseerd is; of
 - het van begin af aan duidelijk is dat de gemelde informatie niets te maken heeft met Vermoed Wangedrag; of
 - het Vermoede Wangedrag al eens gemeld en onderzocht is; of
 - het te maken heeft met feiten die al zijn aangepakt.
- Als de Compliance Commissie ervoor kiest om geen onderzoek te beginnen, zal deze de Klokkenluider schriftelijk hiervan op de hoogte stellen binnen twee weken na de interne Melding. In deze kennisgeving dient te worden aangegeven waarom er geen onderzoek ingesteld zal worden.
- De Compliance Commissie zal beoordelen of een externe instantie op de hoogte gesteld dient te worden van de interne Melding van Vermoed Wangedrag. Als de Compliance Commissie een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt zij de Klokkenluider een kopie van de kennisgeving, tenzij met onderzoek of handhaving verband houdende belangen hierdoor geschaad zouden worden.
- Als de Compliance Commissie een externe instantie op de hoogte heeft gesteld van de interne Melding, kan zij haar onderzoek samenvoegen met een eventueel onderzoek dat de externe instantie instelt.
- De Compliance Commissie zal onafhankelijke en onbevooroordeelde partijen belasten met de uitvoering van het onderzoek.
- De Compliance Commissie zal de Klokkenluider onmiddellijk schriftelijk berichten dat er een onderzoek wordt ingesteld en door wie dit uitgevoerd zal worden.
- De Compliance Commissie zal de personen informeren die onderwerp van deze Melding zijn, tenzij met onderzoek of handhaving verband houdende belangen hierdoor geschaad zouden worden.

7. Voeren van het interne onderzoek

- De Onderzoekers stellen de Klokkenluider in de gelegenheid om gehoord te worden. De Onderzoekers geven de Klokkenluider feedback.

- De Onderzoekers stellen de persoon die onderwerp is van de Melding in de gelegenheid om gehoord te worden, tenzij met onderzoek of handhaving verband houdende belangen hierdoor geschaad zouden worden.
- Indien noodzakelijk zal een externe adviseur door de onderzoekers worden ingeschakeld om assistentie te verlenen bij het onderzoek.
- De Onderzoekers kunnen ook verklaringen van anderen horen. De Onderzoekers stellen een verslag op en leggen dit ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon die de verklaring aflegt.
- De Onderzoekers kunnen de werkgever verzoeken om documenten binnen de organisatie van de werkgever die zij redelijkerwijs noodzakelijk achten voor de uitvoering van het onderzoek.
- De Onderzoekers maken een concept-onderzoeksrapport en bieden de Klokkenuider de gelegenheid om feedback te geven op de getrokken conclusies.
- De Onderzoekers zullen dan het onderzoeksrapport afmaken. Ze verstrekken de Klokkenuider de conclusies, tenzij hier ernstige bezwaren tegen bestaan.
- De betrokkenen zijn verplicht om geheimhouding in acht te nemen met betrekking tot het (concept-)rapport/de conclusies.
- Binnen twaalf weken na de Melding stelt de Compliance Commissie de Klokkenuider schriftelijk op de hoogte van haar standpunt met betrekking tot het gemelde Vermoed Wangedrag en geeft de maatregelen aan waar de Melding toe heeft geleid.
- Als duidelijk is dat dit standpunt niet binnen twaalf weken gecommuniceerd kan worden, dan zal de Compliance Commissie de Klokkenuider schriftelijk hiervan in kennis stellen. Deze kennisgeving vermeldt de periode binnen welke de Klokkenuider naar verwachting geïnformeerd zal worden over dit standpunt. Als de totale periode langer dan twaalf weken zal zijn, dienen redenen hiervoor aangevoerd te worden.
- Nadat het onderzoek is afgerond, beoordeelt de Compliance Commissie of een externe instantie op de hoogte gebracht dient te worden van de interne Melding, het onderzoeksrapport en/of het standpunt van de Compliance Commissie. Als de Compliance Commissie een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt zij de Klokkenuider een kopie van de kennisgeving, tenzij met onderzoek of handhaving verband houdende belangen hierdoor geschaad zouden worden.
- De persoon die onderwerp is van de Melding of het onderzoek zal op dezelfde manier op de hoogte gesteld worden als de Klokkenuider, tenzij met onderzoek of handhaving verband houdende belangen hierdoor geschaad zouden worden.
- If it is clear that this position cannot be communicated within twelve weeks, the Compliance Committee will notify the Whistleblower of that fact in writing. That notification will indicate the term within which the Whistleblower can expect to be informed of that position. If the total term will exceed twelve weeks, grounds must be provided for this.
- After the investigation is completed, the Compliance Committee will assess whether an External Agency must be notified of the internal Report, the investigation report, and/or the Compliance Committee's position. If the Compliance Committee notifies an External Agency, it will send the Whistleblower a copy of the notification, unless such would work to the detriment of investigative- or enforcement-related interests.

- The person who is the subject of the Report of the investigation will be notified in the same way as the Whistleblower, unless this would work to the detriment of investigative- or enforcement-related interests.

8. Informatie over de uitkomst

- De Klokkenuider wordt aangemoedigd om zijn Melding te onderbouwen om de Compliance Commissie in staat te stellen om de feiten op de juiste wijze te beoordelen en, waar van toepassing, het interne onderzoek uit te voeren.
- De Compliance Commissie informeert de Klokkenuider over de uitkomst van de Melding en waar van toepassing over de uitkomst van het onderzoek als beschreven in artikel 7 van dit Beleid.

9. Externe melding en openbare bekendmaking

- Een werknemer of Andere getroffen partij kan ook:
 - een externe Melding van het Vermoede Wangedrag doen aan een onderzoekscentrum van een lokale Klokkenuidersautoriteit of een andere bevoegde instantie als voorgeschreven door lokale wetgeving; of
 - het Vermoede Wangedrag bekendmaken in het publieke domein indien en voor zover de werknemer of de Andere getroffen partij:
 - eerst intern en extern een Melding heeft gedaan, of direct extern in overeenstemming met de Richtlijn, maar geen passende actie naar aanleiding van de Melding is ondernomen binnen het in punt (f) van artikel 9 lid 1 of punt (d) van artikel 11 lid 2 van de Richtlijn genoemde tijdsbestek; of
 - onderbouwde of gerechtvaardigde redenen heeft om aan te nemen dat:
 - de overtreding een onmiddellijk of klaarblijkelijk gevaar kan vormen voor het algemeen belang, zoals in geval van een noodsituatie of een risico van onomkeerbare schade; of
 - in het geval van een externe Melding, er een risico op vergelding bestaat of er weinig kans is dat de overtreding doeltreffend aangepakt zal worden vanwege de bijzondere omstandigheden van het geval, zoals wanneer bewijs verborgen of vernietigd kan worden of waar een autoriteit mogelijk samenspannt met de overtreder of bij de overtreding betrokken is.
- Dit artikel is niet van toepassing op gevallen waarin de werknemer of een Andere getroffen partij rechtstreeks informatie aan de pers bekendmaakt op grond van bepaalde toepasselijke wetgeving met betrekking tot bescherming van de vrijheid van meningsuiting en informatie.

Deze bescherming is van toepassing mits de in artikel 10 genoemde voorwaarden volledig van toepassing zijn.

10. Bescherming

10.1 Bescherming van de Klokkenuider

- De werknemer, Andere getroffen partij en/of Gelieerde derde die te goeder trouw Vermoede Wangedrag meldt, zal niet worden onderworpen aan onterechte maatregelen met negatieve gevolgen als gevolg van die Melding of bekendmaking, noch tijdens, noch na het behandelen van deze Melding door de werkgever, een andere organisatie of een Externe instantie, wanneer de werknemer, de Andere getroffen partij en/of een Gelieerde derde op redelijke gronden gelooft dat informatie met betrekking tot het Vermoede Wangedrag waar was op het moment van melden en dat dergelijke informatie binnen het toepassingsbereik van dit Beleid viel.
- De term 'negatieve gevolgen' omvat in elk geval het nemen van een discriminerende maatregel, maar ook het dreigen hiermee en/of pogingen hiertoe, zoals, maar niet beperkt tot:
 - schorsing, ontslag of soortgelijke maatregelen;
 - demotie of het onthouden van promotie;
 - afnemen van werk, wijziging van locatie of werkplek, loonsverlaging, verandering van werktijden;
 - onthouden van trainingen;
 - een negatieve beoordeling of referentie;
 - opleggen of uitvoeren van disciplinaire maatregelen, geven van een reprimande of een andere straf, waaronder een financiële boete;
 - dwang, intimidatie, pesten of buitensluiten;
 - discriminatie, nadelige of oneerlijke behandeling;
 - niet omzetten van een tijdelijk arbeidscontract in een vast, waar de werknemer gerechtvaardigde verwachtingen had dat hij of zij een arbeidscontract voor onbepaalde tijd zou krijgen;
 - niet verlengen of voortijdig beëindigen van een tijdelijk arbeidscontract;
 - toebrengen van schade, waaronder aan de reputatie van de persoon, in het bijzonder op sociale media, of financiële schade, waaronder verlies van zaken of derving van inkomsten;
 - plaatsing op een zwarte lijst van een sector of een sectorbrede informele of formele overeenkomst, wat ertoe kan leiden dat de persoon in de toekomst geen werk meer zal kunnen vinden in de betreffende sector;
 - voortijdige opzegging of annulering van een contract voor goederen of diensten;
 - intrekken van een licentie of vergunning;
 - medische of psychische indicaties.

- De werkgever zorgt ervoor dat de Klokkenuider niet onderworpen wordt aan andere onterechte nadelige maatregelen op het werk als gevolg van de Melding of openbare bekendmaking. Wanneer de Klokkenuider onderworpen wordt aan een onterechte nadelige maatregel, dient te worden aangenomen dat dit gebeurde als vergelding voor de Melding of openbare bekendmaking. In dergelijke gevallen is het aan de werkgever die de nadelige maatregel heeft genomen om te bewijzen dat die maatregel op gerechtvaardigde gronden werd gebaseerd.
- Als na het doen van een Melding of bekendmaking de werkgever een maatregel neemt met negatieve gevolgen voor de Klokkenuider, dient de werkgever aan te geven waarom deze dit noodzakelijk vond en redenen aanvoeren die aantonen dat een dergelijke maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw melden of bekendmaken van Vermoed Wangedrag.
- De werkgever zal werknemers die de Klokkenuider discrimineren ter verantwoording roepen voor hun daden en kan dergelijke werknemers een waarschuwing geven of disciplinaire maatregelen opleggen.
- Onverminderd artikel 3 van de Richtlijn worden de Klokkenuider of een Gelieerde derde niet geacht enige beperking van de bekendmaking van informatie overtreden te hebben en zullen op geen enkele wijze aansprakelijk worden gesteld vanwege een dergelijke Melding of openbare bekendmaking, mits de Klokkenuider redelijke gronden had om aan te nemen dat het melden of bekendmaken van dergelijke informatie noodzakelijk was voor het krachtens het Unierecht onthullen van een overtreding.
- De Klokkenuider of een Gelieerde derde zullen niet aansprakelijk worden gesteld vanwege de verwerving van of toegang tot de gemelde of openbaar bekendgemaakte informatie, mits dergelijke verwerving of toegang niet een op zichzelf staand strafbaar feit vormde. Waar dit wel het geval is, blijft strafrechtelijke aansprakelijkheid onderworpen aan toepasselijke nationale wetgeving.
- De bewijslast om aan te tonen dat de Klokkenuider of de Gelieerde derde niet aan de in de twee vorige leden genoemde voorwaarden voldoen, berust bij de persoon of entiteit die de Klokkenuider aansprakelijk heeft gesteld.

10.2 Tegengaan van negatieve maatregelen tegen de Klokkenuider

- Als de Klokkenuider van mening is dat hij of zij daadwerkelijk onderwerp is van een maatregel met negatieve gevolgen, kan hij of zij dit met de Vertrouwenspersoon bespreken, met inbegrip van de maatregelen om een dergelijke maatregel met negatieve gevolgen tegen te gaan. De Vertrouwenspersoon maakt een verslag van dit gesprek en stuurt dit, na goedkeuring ervan door de Klokkenuider, aan de Compliance Commissie.
- De Compliance Commissie zorgt ervoor dat de nodige maatregelen worden getroffen om de discriminatie tegen te gaan.

10.3 Bescherming van andere betrokkenen tegen negatieve maatregelen

- De werkgever neemt geen maatregelen met negatieve gevolgen tegen:
 - De Adviseur die in dienst van de werkgever is, vanwege zijn optreden als Adviseur voor de Klokkenuider;

- De Vertrouwenspersoon, vanwege zijn uitvoering van de in dit Beleid omschreven taken;
- De Onderzoekers die in dienst van de werkgever zijn, vanwege hun uitvoering van de in dit Beleid omschreven taken;
- Een werknemer of Andere getroffen partij die gehoord wordt door, in overeenstemming met het bepaalde in dit Beleid documenten verstrekt aan of anderszins samenwerkt met de Onderzoekers, wanneer deze te goeder trouw een verklaring aflegt.

10.4 Intern en extern onderzoek van negatieve maatregelen tegen de Klokkenluider

- Een Klokkenluider die gelooft dat hij of zij het onderwerp is van maatregelen met negatieve gevolgen als gevolg van het melden van Vermoed Wangedrag kan de Compliance Commissie verzoeken om de manier waarop hij of zij binnen de organisatie behandeld wordt te onderzoeken.
- Ook de in artikel 10.2 en 10.3 genoemde personen kunnen de Compliance Commissie verzoeken om de manier waarop zij binnen de organisatie behandeld worden te onderzoeken.
- De Klokkenluider kan ook een onderzoekscentrum van een lokale Klokkenluidersautoriteit verzoeken om een onderzoek in te stellen naar het gedrag van de werkgever jegens de Klokkenluider in verband met het melden van Vermoed Wangedrag.

11. Vertrouwelijkheid

- De Compliance Commissie zorgt ervoor dat de informatie over de Melding op een dusdanig manier wordt bewaard dat uitsluitend de personen die betrokken zijn bij de behandeling van de Melding fysiek en digitaal toegang tot deze informatie hebben.
- De personen die betrokken zijn bij de behandeling van de Melding zullen de identiteit van de Klokkenluider niet bekendmaken zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van laatstgenoemde en zullen alle informatie met betrekking tot de Melding vertrouwelijk behandelen.
- In het geval dat een wettelijke bepaling communicatie van de informatie aan de bevoegde autoriteit of bekendmaking van de identiteit van de Klokkenluider in het kader van een rechtsprocedure vereist, dient de Klokkenluider van tevoren hierover geïnformeerd te worden, tenzij deze informatie het betreffende onderzoek of rechtsprocedure in gevaar kan brengen.
- Op het moment dat bovenstaande kennisgeving gedaan wordt, zal een Klokkenluider een schriftelijke uitleg ontvangen van de redenen voor het bekendmaken van de gegevens met betrekking tot zijn/haar identiteit.
- Als Vermoed Wangedrag gemeld wordt via de Vertrouwenspersoon en de Klokkenluider geen toestemming heeft gegeven voor het bekendmaken van zijn/haar identiteit zal alle correspondentie met betrekking tot de Melding aan de Vertrouwenspersoon gericht worden. De

Vertrouwenspersoon zal dergelijke correspondentie onmiddellijk aan de Klokkenuider doorsturen.

- De personen die betrokken zijn bij de behandeling van de Melding zullen de identiteit van de Adviseur niet bekendmaken zonder de uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van zowel de Klokkenuider als de Adviseur.
- Het Privacybeleid van Stahl Parent BV is van toepassing. Hierbij dient opgemerkt te worden dat het toepassen van het privacybeleid (zoals bijvoorbeeld het recht op inzage) in geen enkel geval mag leiden tot het onthullen van de identiteit van de Klokkenuider aan de in de Melding van de Klokkenuider genoemde persoon.

12. Rapportage en evaluatie

- De Compliance Commissie maakt een halfjaarlijks rapport met betrekking tot de implementatie van dit Beleid. Dit rapport bevat in elk geval:
 - informatie over het aantal Meldingen en een indicatie van de aard van de Meldingen (inclusief of de Meldingen anoniem gedaan werden of niet), de resultaten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
 - algemene informatie over eventuele gevallen van tegengaan van discriminatie jegens de Klokkenuider;
 - informatie over het aantal verzoeken om onderzoek van discriminatie in verband met het melden van Vermoed Wangedrag en een indicatie van de resultaten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
 - identificatie van trends (zo hier sprake van is);
 - herhaalde onderwerpen met betrekking tot klokkenluidersmeldingen (zo hier sprake van is).
- De Compliance Commissie bespreekt ten minste tweemaal per jaar het rapport met de Auditcommissie van Stahl Parent BV, die een dergelijk rapport als vertrouwelijk dient te behandelen. In het geval van een belangrijke kwestie stuurt de Compliance Commissie onmiddellijk een rapport aan de Auditcommissie.
- Informatie met betrekking tot de onderzoeken wordt niet langer door de Compliance Commissie in de (elektronische) dossiers van de betrokkenen bewaard dan strikt noodzakelijk en wettelijk toegestaan.

Dit Beleid is goedgekeurd door de Auditcommissie en werd van kracht op 23 oktober 2023.