

Document:	VD richtlijn ter bescherming van klokkenluiders	Pagina:	1 van 14
Proceseigenaar:	directie	Versienr.:1	1
		Datum:	27.01.2026

Klokkenluidersrichtlijn

Publiek toegankelijk via de PALM-website: www.palm.de/hinweisgeberschutzgesetz

1. Inleiding

1.1 Doel van de richtlijn

Het naleven van wetten is de basis van al onze activiteiten en wij beschouwen eerlijk, ethisch en integer gedrag als de basis van ons zakelijk succes. Wij hebben hiervoor bepaalde interne richtlijnen opgesteld waarin wij gedragsregels voor bepaalde gebieden concretiseren. Wij verwachten van alle medewerk(st)ers dat zij zich aan onze hoge normen houden en alle medewerk(st)ers moeten ook worden verplicht zich dienovereenkomstig aan deze normen te houden.

Toch is er voor elke organisatie het risico aanwezig dat medewerk(st)ers onbewust of bewust onethisch of illegaal gedrag vertonen. Een cultuur van openheid en verantwoordelijkheid is absoluut noodzakelijk om dergelijke situaties te verhinderen of op te lossen, als ze zich toch eens mochten voordoen.

Om ervoor te zorgen dat wij aan deze verwachtingen kunnen voldoen, is het belangrijk potentieel wangedrag te vernemen en dit uit de weg te ruimen. Het is voor ons zodoende erg belangrijk om meldingen over potentieel wangedrag te krijgen en ertoe aan te zetten potentieel wangedrag te melden, zonder dat hoeft te worden gevreesd voor sancties of discriminatie.

De centrale boodschap van deze richtlijn is:

Klokkenluiders worden beschermd tegen sancties, meldingen worden vertrouwelijk behandeld en de identiteit van klokkenluiders wordt, mits zij dit wensen en het juridisch mogelijk is, niet openbaar gemaakt. Alle plausibele meldingen worden onderzocht en er worden eventueel acties ondernomen.

1.2 Inhoud van de richtlijn

Deze richtlijn geeft antwoord op de volgende vragen:

- Hoe kan potentieel wangedrag worden gemeld?
- Wordt de vertrouwelijkheid van de identiteit van de klokkenluiders gewaarborgd?
- Wie kan potentieel wangedrag melden?
- Wat kan er worden gemeld?
- Wat gebeurt er na een melding of hoe worden meldingen afgehandeld?
- Hoe worden klokkenluiders beschermd?
- Hoe staat het met de gegevensbescherming?

1.3 Voor wie geldt deze richtlijn?

Deze richtlijn geldt voor alle medewerk(st)ers, leerlingen, stagiaires, bestuursleden, leidinggevendenden, freelancers en andere werknemers en werkneemsters (hierna integraal "medewerk(st)ers" genoemd). Daarnaast geldt de richtlijn overeenkomstig ook voor alle overige meldingsgerechtigden, namelijk sollicitanten, voormalige medewerk(st)ers, alle zakenpartners zoals leveranciers, dienstverleners en klanten, aandeelhouders, handelsagenten, bemiddelaars en alle andere relevante stakeholders die op de hoogte zijn van wangedrag in het bedrijf of bij leveranciers en onderaannemers.

1.4 Voorrang van dwingend hoger recht

Deze richtlijn tast dwingend hoger recht niet aan. Als deze richtlijn in tegenspraak is met dwingend hoger recht, heeft dit recht voorrang.

2. Hoe kan potentieel wangedrag worden gemeld?

Interne meldingen: Potentieel wangedrag kan enerzijds binnen het bedrijf worden gemeld. Er kunnen ook alleen vragen gesteld of twijfels meegedeeld worden ten aanzien van de wettelijke naleving of de ethische verenigbaarheid van bepaalde bedrijfsactiviteiten.

Externe meldingen: Meldingen over potentieel wangedrag kunnen echter ook extern aan de bevoegde autoriteiten worden gedaan. Wij juichen het toe wanneer klokkenluiders eerst een interne melding doen om ons in staat te stellen potentieel wangedrag snel intern te onderzoeken en uit de weg te ruimen. Echter zijn

klokkenluiders niet verplicht eerst intern een melding te doen, voordat zij zich met een externe melding tot de bevoegde autoriteiten wenden. Bij een externe melding moet de klokkenluid(st)er ervoor zorgen de mogelijke negatieve consequenties van de externe melding voor het bedrijf evenals voor de betrokkenen tot een minimum te beperken.

2.1 Meldingen binnen het bedrijf

- Leidinggevende: Potentieel wangedrag kan conventioneel bij de verantwoordelijke leidinggevende worden gemeld. Klokkenluiders kunnen zich persoonlijk tot de leidinggevende wenden of de kwestie schriftelijk aankaarten. Mocht de klokkenluid(st)er dit willen, dan kan ook een persoonlijke ontmoeting plaatsvinden. Mogelijk kan zo snel en effectief een oplossing worden gevonden.
- Klokkenluidersysteem COMPLIANCE.ONE: Klokkenluiders kunnen potentieel wangedrag ook melden via ons klokkenluidersysteem COMPLIANCE.ONE. Meldingen kunnen daarbij als volgt worden gedaan:
 - **online via onze website voor meldingen:** [PALM WET BESCHERMING KLOKKENLUIDERS: MELDING DOEN](#)
 - **telefonisch via:** +49 891 4379 841 (de) / +49 891 4379 814 (en) / +49 891 43770 285 (nl)
- De website voor meldingen en het telefoonnummer voor meldingen worden door de aanbieder COMPLIANCE.ONE ter beschikking gesteld.
- Potentiële klokkenluiders moeten het klokkenluidersysteem gemakkelijk kunnen vinden. De link naar het klokkenluidersysteem wordt daarom op alle relevante plekken gepubliceerd (bijv. in het intranet, in bekendmakingen en op internet).
- Bij een melding via de website voor meldingen kan worden gekozen uit de volgende opties:
 - **Anoniem:** Er worden geen gegevens over de identiteit van de klokkenluid(st)er geregistreerd, de status van de afhandeling van de melding kan echter toch via een QR-code of een link op elk moment anoniem worden gevolgd. Op deze manier kunnen anoniem ook verdere aanvullende opmerkingen met betrekking tot de feiten worden gegeven.
 - **Vertrouwelijk:** Klokkenluiders kunnen contactgegevens vermelden, bijv. hun e-mailadres en worden dan over de status van de afhandeling van hun melding op de hoogte gehouden en degene die de melding binnen het bedrijf afhandelt, kan aan COMPLIANCE.ONE vragen over de feiten stellen, waardoor het onderzoek naar de feiten kan worden vereenvoudigd en versneld. Bij een vertrouwelijke melding worden de contactgegevens en de informatie over de identiteit van de klokkenluid(st)er uitsluitend door de aanbieder van het klokkenluidersysteem COMPLIANCE.ONE verwerkt en niet doorgegeven aan degenen die de melding

binnen het bedrijf afhandelen. Dit is zo contractueel duidelijk met COMPLIANCE.ONE afgesproken en COMPLIANCE.ONE mag deze informatie niet doorgeven aan het bedrijf. COMPLIANCE.ONE staat daarbij als anonimiseringsniveau tussen de klokkenluiders en degene die de melding binnen het bedrijf afhandelt.

- **Transparant:** Bij een transparante melding worden de contactgegevens of informatie over de identiteit van de klokkenluid(st)er door de aanbieder van het klokkenluidersysteem COMPLIANCE.ONE doorgegeven aan degenen die de melding binnen het bedrijf afhandelen, en er kan een directe communicatie plaatsvinden tussen de klokkenluiders en degenen die de melding binnen het bedrijf afhandelen.

2.2 Externe meldingen aan de bevoegde autoriteiten

U kunt zich bij potentieel wangedrag ook altijd tot de bevoegde autoriteiten wenden.

2.3 Anonieme meldingen

Het bedrijf zal ook anonieme meldingen onderzoeken, zelfs wanneer hiertoe in sommige gevallen geen juridische verplichting zou bestaan.

Het bedrijf moedigt het nadrukkelijk niet aan om anonieme meldingen te doen, aangezien een correct onderzoek lastiger of onmogelijk kan zijn wanneer geen verdere aanvullende informatie over de betreffende feiten bij de klokkenluiders kan worden ingewonnen. Het kan bij anonieme meldingen ook lastiger zijn om vast te stellen of een melding geloofwaardig en plausibel is.

Als echter gebruik wordt gemaakt van ons klokkenluidersysteem COMPLIANCE.ONE, is de mogelijkheid beschikbaar om vertrouwelijke meldingen te doen zonder dat tegenover degenen die de melding binnen het bedrijf afhandelen, de identiteit van de klokkenluiders wordt onthuld. Want de identiteit van de klokkenluiders is bij een vertrouwelijke melding alleen bekend bij de aanbieder van het klokkenluidersysteem COMPLIANCE.ONE en COMPLIANCE.ONE zal en mag de identiteit van de klokkenluiders niet aan het bedrijf onthullen. Een vertrouwelijke melding via COMPLIANCE.ONE combineert zodoende de voordelen van anonimiteit met de mogelijkheid van communicatie tussen de klokkenluiders en het bedrijf.

2.4 Telefonische meldingen en persoonlijke ontmoeting

Telefonische meldingen of meldingen die in een persoonlijk gesprek worden gedaan, worden met toestemming van de klokkenluid(st)er opgenomen of het gesprek wordt genoteerd.. Het verslag van het gesprek krijgt de klokkenluid(st)er daarna ter controle en correctie ter beschikking gesteld en hij/zij kan het verslag middels een handtekening bevestigen.

3. Wie kan potentieel wangedrag melden?

Het recht om meldingen te doen, hebben alle huidige en voormalige medewerk(st)ers van ons bedrijf en alle sollicitanten, zakenpartners zoals leveranciers, dienstverleners en klanten, aandeelhouders, handelsagenten, bemiddelaars en alle andere relevante stakeholders die op de hoogte zijn van wangedrag in het bedrijf.

4. Wat kan en moet worden gemeld?

4.1 Algemene klachten

Alle misstanden in het bedrijf, elk wangedrag van medewerk(st)ers, alle potentiële overtredingen van geldend recht en/of richtlijnen van het bedrijf enz., waaronder ook verdenking hiervan, kunnen en moeten worden gemeld. Dit omvat vooral de volgende gebieden, maar is zeker niet hiertoe beperkt:

- bedrog en wangedrag met betrekking tot de boekhouding of interne controles van de boekhouding
- corruptie
- omkoping en omkoopbaarheid
- bank- en financiële criminaliteit
- strafbare feiten bij de accountantscontrole
- witwassen
- financiering van terroristische activiteiten
- verboden handel met voorkennis
- schendingen van het kartelrecht
- schendingen van de mededingingswetgeving
- schendingen van de wetgeving inzake gegevensbescherming
- schending van de geheimhoudingsplicht
- schendingen van de vertrouwelijkheidsplicht
- vervalsing van contracten, rapporten of opnames
- misbruik van bedrijfseigendommen, diefstal of verduistering
- gevaren voor het milieu, gevaren voor de gemeenschap, gevaren voor de gezondheid of veiligheid van onze medewerk(st)ers en soortgelijke gevallen
- intimidatie, met name seksuele intimidatie
- kinder- en dwangarbeid

- informatiebeveiliging
- risico's voor de mensenrechten of het milieu die zijn ontstaan door het economisch handelen van een bedrijf in de eigen branche of van een directe toeleverancier

Overtredingen door of de verdenking van overtredingen door alle medewerk(st)ers, waaronder de organen en leidinggevenden van het bedrijf, kunnen en moeten worden gemeld. Hetzelfde geldt ook wanneer een derde een handeling uitvoert die tegen ons bedrijf is gericht (bijvoorbeeld pogingen tot omkoping door dienstverleners en leveranciers).

4.2 Gegronde verdenking

Alle gevallen waarbij een gegronde verdenking bestaat dat er sprake is van een volgens deze richtlijn relevante gebeurtenis, moeten worden gemeld. Niet in alle gevallen zal voor de klokkenluid(st)er duidelijk herkenbaar zijn of een bepaalde handeling of een bepaald gedrag een misstand of een schending van wetten en/of bedrijfsrichtlijnen vormt. De klokkenluid(st)er dient dit vóór zijn/haar melding zorgvuldig te controleren. Als de klokkenluid(st)er onzeker is of het om een misstand gaat waarbij het bedrijf moet ingrijpen, geldt dat er liever een melding teveel moet worden gedaan dan dat een misstand wordt verzwegen. Bij twijfel kan de potentiële klokkenluid(st)er de gebeurtenis of zijn/haar verdenking ook zonder het noemen van namen abstract met zijn/haar leidinggevende bespreken en afstemmen of het om een relevante gebeurtenis gaat die moet worden gemeld.

4.3 Concreet en sluitend

Elke melding moet zo concreet mogelijk worden gedaan. De klokkenluid(st)er moet zo gedetailleerd mogelijke informatie over de te melden feiten overleggen, zodat degene die de melding afhandelt, de kwestie juist kan inschatten. In dit verband moeten de achtergronden, de toedracht en de reden van de melding evenals namen, datums, plaatsen en overige informatie worden genoemd. Indien beschikbaar moeten documenten worden overgelegd. Persoonlijke ervaringen, mogelijke vooroordelen of subjectieve opvattingen moeten als zodanig worden geïdentificeerd. De klokkenluid(st)er is in principe niet verplicht tot eigen onderzoek; een uitzondering kan gelden wanneer hij/zij daartoe volgens zijn/haar arbeidsovereenkomst verplicht is.

4.4 Te goeder trouw of misbruik van het klokkenluidersysteem

Een melding moet te goeder trouw worden gedaan. Blijkt uit de controle van de melding dat bijvoorbeeld geen gegronde verdenking bestaat of dat de feiten niet voldoende zijn om een verdenking te staven, dan hoeven klokkenluiders die een

melding te goeder trouw doen, niet te vrezen voor disciplinaire maatregelen. Dit is anders voor klokkenluiders die het klokkenluidersysteem bewust misbruiken voor valse meldingen; zij moeten rekening houden met disciplinaire maatregelen. Ook een belemmering van het klokkenluidersysteem door bijv. manipulatie, verheimelijking of het schenden van afspraken betreffende de vertrouwelijkheid kunnen disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben. Als maatregelen komen bijv. officiële waarschuwingen of ontslag in aanmerking. Daarnaast kan dit civielrechtelijke of strafrechtelijke gevolgen hebben.

4.5 Meldingsplicht

Voor zover medewerk(st)ers reden hebben om aan te nemen dat een kwestie die verband houdt met het bedrijf, een strafbaar feit is of waarschijnlijk zal leiden tot ernstige schade voor het bedrijf of voor derden, bestaat er een meldingsplicht. Deze meldingsplicht vervalt als de kwestie reeds bij het bedrijf bekend is of als volgens het wetboek van strafvordering geen verschoningsrecht zou bestaan.

5. Wat gebeurt er na een melding of hoe worden meldingen afgehandeld?

5.1 Bevestiging van ontvangst

Klokkenluiders ontvangen binnen zeven dagen na ontvangst van hun melding een bevestiging van ontvangst, mits de melding niet anoniem werd gedaan. Bij het gebruik van ons klokkenluidersysteem COMPLIANCE.ONE kan ook bij een anonieme melding de bevestiging van ontvangst en de status van de afhandeling via de QR-code of link naar de betreffende melding de bevestiging van ontvangst worden opgevraagd.

5.2 Afhandeling van de melding

Elke melding wordt vertrouwelijk en met inachtneming van de geldende wetgeving inzake gegevensbescherming behandeld.

Voor de afhandeling van de meldingen is in het bedrijf een onpartijdige meldpuntfunctionaris en telkens een plaatsvervang(st)er benoemd.

Na de ontvangst van de melding wordt door de meldpuntfunctionaris een eerste controle van de plausibiliteit en relevantie van de melding uitgevoerd. Is de meldpuntfunctionaris van mening dat verder onderzoek moet worden gedaan, dan documenteert hij/zij dit en geeft de informatie door aan het orgaan/de organen dat/die in het bedrijf verantwoordelijk is/zijn voor het verdere onderzoek. Dit/deze voert/voeren aansluitend het interne onderzoek uit. De naam van de klokkenluid(st)er wordt alleen gecommuniceerd en in het bedrijf openbaar gemaakt wanneer de

klokkenluid(st)er hiervoor zijn/haar uitdrukkelijke toestemming heeft verleend. Alle medewerk(st)ers zijn verplicht het voor het onderzoek verantwoordelijke orgaan te ondersteunen bij zijn onderzoek en naar eer en geweten mee te werken aan de opheldering van de verdenking. Ze zijn verplicht tot vertrouwelijkheid. De in het onderzoek ontdekte informatie wordt gedocumenteerd, waarbij alleen de noodzakelijke gegevens verzameld en verwerkt worden. Het onderzoek wordt zo snel als redelijkerwijs mogelijk uitgevoerd. Het/de orgaan/organen die voor het interne onderzoek verantwoordelijk is/zijn, houdt/houden de meldpuntfunctionaris op de hoogte van de voortgang van het onderzoek. De klokkenluid(st)er wordt door de meldpuntfunctionaris geïnformeerd over de voortgang van de procedure en krijgt binnen een redelijke termijn, uiterlijk binnen drie maanden na ontvangst van de melding, een terugkoppeling over de behandelingsstatus of over de in het verband met de melding getroffen maatregelen.

5.3 Afsluiting van het onderzoek en maatregelen

Het/de orgaan/organen die voor het interne onderzoek verantwoordelijk is/zijn, informeert/informereren na afsluiting van het onderzoek de betreffende personen die bevoegd zijn om beslissingen te nemen, als blijkt dat een melding juist en relevant is. Personen die bevoegd zijn om beslissingen te nemen, zijn personen die in het bedrijf handelingsmogelijkheden voor het verhelpen, vervolgen, bestraffen enz. van misstanden hebben. Gewoonlijk zal dit de directie zijn. De personen die bevoegd zijn om beslissingen te nemen, besluiten dan op basis van de ontdekte feiten tot de in het belang van het bedrijf noodzakelijk maatregelen.

Voor zover op grond van de ontdekte resultaten nodig, worden aansluitend ook de verantwoordelijke autoriteiten ingeschakeld en de dienovereenkomstige gegevens aan hen doorgegeven. Blijkt een melding vals te zijn of kan deze niet voldoende met feiten worden bewezen, dan wordt dit dienovereenkomstig gedocumenteerd en wordt de procedure onmiddellijk stopgezet. Voor betrokken medewerk(st)ers mag dit geen consequenties hebben, met name wordt de procedure niet in het personeelsdossier gedocumenteerd.

Het bedrijf zal zich bovendien inspannen om de resultaten en voorstellen van elk onderzoek zodanig te gebruiken dat wangedrag, voor zover dit onder de bestaande omstandigheden mogelijk is, kan worden gecorrigeerd.

5.4 Klachten over de manier van afhandeling van de melding

Het bedrijf hecht er grote waarde aan dat alle meldingen uitvoerig afgehandeld en beoordeeld worden en dat ze altijd fair en passend worden afgehandeld. Wanneer klokkenluiders niet tevreden zijn met de manier waarop een melding werd afgehandeld, kunnen zij zich wenden tot hun leidinggevende(n) of rechtstreeks tot de directie (afhankelijk van wie bij de afhandeling was betrokken).

6. Hoe worden klokkenluiders beschermd?

6.1 Vertrouwelijkheid en geheimhouding

De bescherming van de klokkenluiders wordt gewaarborgd door hun identiteit vertrouwelijk te behandelen. De vertrouwelijkheid geldt ook voor alle andere informatie waaruit de identiteit van de klokkenluid(st)er direct of indirect kan worden afgeleid.

In principe wordt de naam van een klokkenluid(st)er niet bekend gemaakt; er kunnen afwijkende voorwaarden van toepassing zijn wanneer de klokkenluid(st)er het openbaar maken van de identiteit toestaat of er sprake is van een dienovereenkomstige wettelijke verplichting.

Klokkenluiders moeten worden geïnformeerd voordat hun identiteit openbaar wordt gemaakt, tenzij deze kennisgeving het betreffende onderzoek in gevaar zou brengen. Hetzelfde als voor de vertrouwelijkheid met betrekking tot de klokkenluiders geldt ook voor personen die hebben meegewerkt aan de opheldering van een verdenking.

6.2 Bescherming tegen represailles

Elke persoon die een melding te goeder trouw doet of meewerkt aan de opheldering van een dienovereenkomstige verdenking, hoeft op grond van de melding of de medewerking geen discriminerende maatregelen en represailles of een poging tot discriminerende maatregelen en represailles te verwachten, waaronder in het bijzonder de volgende discriminerende maatregelen en represailles:

- schorsing, ontslag of vergelijkbare maatregelen
- degradatie of weigering van een promotie
- overheveling van taken, verandering van de werkplek, salarisverlaging, verandering van de werktijd
- weigering van deelname aan bijscholingsmaatregelen
- negatieve prestatiebeoordeling of opstelling van een slecht getuigschrift
- disciplinaire maatregel, berisping of een andere sanctie inclusief financiële sancties
- ongeoorloofde dwang, intimidatie, mobbing of buitensluiting
- discriminatie, discriminerende of ongelijke behandeling
- niet-omzetting van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in een vaste arbeidsovereenkomst in gevallen waarin de medewerk(st)er met recht mocht verwachten een vaste arbeidsovereenkomst aangeboden te krijgen
- niet-verlenging of voortijdige beëindiging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst

- schade (met inbegrip van reputatieschade), met name op sociale media, of financieel nadeel (met inbegrip van omzetsderving en inkomstenderving)
- registratie van de klokkenluid(st)er op een "zwarte lijst" op basis van een informele of formele sector- of branchespecifieke afspraak met het gevolg dat de klokkenluid(st)er in de hele sector of branche geen werk meer kan vinden
- voortijdige opzegging of ontbinding van een overeenkomst over goederen of diensten
- intrekking van een licentie of vergunning
- psychiatrische of medische verwijzingen

Er kunnen afwijkende voorwaarden van toepassing zijn wanneer de persoon verwickeld is in het voorval dat moet worden opgehelderd. Klokkenluiders die in dergelijke gevallen verwickeld zijn en de opheldering ondersteunen, kunnen milder worden behandeld.

Mocht een klokkenluid(st)er of een persoon die meewerkt aan de opheldering van een verdenking, van mening zijn dat hij/zij daarom aan represailles is of werd onderworpen, dient hij/zij dit zijn/haar betreffende leidinggevende mee te delen, mits de leidinggevende niet bij de potentiële represaille is betrokken. Er bestaat een vermoeden dat een klokkenluid(st)er of een persoon die heeft meegewerkt aan de opheldering van een verdenking, die een represaille heeft ondervonden, deze represaille op grond van de melding of van de medewerking heeft ondervonden. Het rust op de persoon die de discriminerende maatregel heeft getroffen, te bewijzen dat deze maatregel is gebaseerd op voldoende gerechtvaardigde gronden en geen represaille op grond van de melding of de medewerking is.

Elke benadeling, discriminatie, hinder of iets dergelijks van klokkenluiders of personen die aan de opheldering hebben meegewerkt, wordt niet geduld door het bedrijf. Het bedrijf onderzoekt de omstandigheden van het betreffende geval en kan tijdelijke of permanente maatregelen treffen om de klokkenluid(st)er of meewerkende persoon te beschermen en de belangen van het bedrijf te beschermen. Elke medewerk(st)er of leidinggevende die een klokkenluid(st)er of personen die aan de opheldering van een betreffende verdenking meewerken, op grond van de melding of de medewerking ontslaat, degradeert, hindert of discrimineert of iets dergelijks, moet rekening houden met disciplinaire maatregelen die in het uiterste geval tot ontslag kunnen leiden.

De bescherming tegen represailles hebben ook betrekking op derden die met een klokkenluid(st)er in contact staan en beroepsmatig represailles te verduren zouden kunnen hebben, zoals bijv. collega's of familieleden van de klokkenluid(st)er, rechtspersonen die in het bezit van een klokkenluid(st)er zijn of waarvoor de klokkenluid(st)er werkt of waarmee de klokkenluid(st)er beroepsmatig op een andere manier verbonden is.

7. Hoe worden gemelde personen beschermd?

7.1 Informeren van de gemelde persoon

Elke betrokkene van een melding wordt te zijner tijd en met inachtneming van de richtlijnen inzake gegevensbescherming op de hoogte gesteld van de tegen hem/haar gerichte uitingen van wantrouwen, voor zover deze kennisgeving de voortgang van de procedure voor het vaststellen van de feiten niet aanzienlijk zou bemoeilijken. De kennisgeving gebeurt uiterlijk na afsluiting van het onderzoek. De kennisgeving bevat gewoonlijk de volgende informatie:

- de details van de ingediende melding
- de doeleinden van de verwerking
- de rechtsgrond voor de verwerking evenals de gerechtvaardigde belangen van het bedrijf die aan de verwerking ten grondslag liggen
- de categorieën van de persoonsgegevens die worden verwerkt
- de afdelingen die over de melding zijn geïnformeerd, evenals de personen die het recht hebben op toegang tot de gegevens
- de ontvangers of categorieën van de ontvangers
- de bedoeling om de gegevens door te geven aan een ontvanger die is gevestigd in een onveilig derde land evenals de rechtsgrond voor de doorgifte
- informatie over de identiteit van de klokkenluid(st)er of de bron, als deze zijn/haar toestemming heeft gegeven voor het openbaar maken van zijn/haar identiteit of dit noodzakelijk is voor het veiligstellen van de belangen van de betrokkene
- de duur van de opslag van de gegevens of de criteria voor het vastleggen van de duur
- de rechten van de betrokkene op informatie, rectificatie, beperking van de verwerking of gegevenswissing of eventuele rechten van bezwaar
- recht op het indienen van klachten bij de toezichthoudende autoriteit

7.2 Recht op stellingname

De betrokkene moet worden gehoord door het orgaan dat verantwoordelijk is voor het interne onderzoek, voordat aan het einde van de hierboven toegelichte procedure conclusies met het noemen van de naam van de persoon worden getrokken. Is het horen om objectieve redenen niet mogelijk, dan verzoekt het verantwoordelijke orgaan de betrokkene zijn/haar argumenten schriftelijk te formuleren.

7.3 Recht op gegevenswissing

Als de in de melding geclaimde verdenking niet wordt bevestigd, heeft de betrokkene een recht op wissing van zijn/haar gegevens die in deze samenhang door het bedrijf zijn opgeslagen.

7.4 Recht op het indienen van een klacht bij de ondernemingsraad

De gemelde persoon kan conform §§ 84, 85 BetrVG (wet op de ondernemingsraden) gebruikmaken van zijn/haar recht op het indienen van een klacht en de ondernemingsraad erbij halen.

8. Gegevensbescherming

8.1 Juridische conformiteit en rechtsgrond

Persoonsgegevens die door klokkenluiders worden meegedeeld of in het kader van het interne onderzoek worden verzameld, worden met inachtneming van de voorschriften inzake gegevensbescherming verwerkt.

De verzamelde gegevens worden uitsluitend voor de in deze richtlijn beschreven doeleinden gebruikt. Het verstrekken van de gegevens gebeurt met name om de wettelijke plichten van het bedrijf of de compliance in het bedrijf te waarborgen. De verwerking van de gegevens gebeurt op basis van § 26 lid 1 BDSG (Duitse wet inzake gegevensbescherming) om te voldoen aan de contractuele verplichtingen of op basis van de zwaarder wegende gerechtvaardigde belangen van het bedrijf conform art. 6 lid 1 f) AVG. Deze gerechtvaardigde belangen zijn het waarborgen van de compliance in het bedrijf, met name de onthulling en opheldering van misstanden in het bedrijf, gedrag dat het bedrijf schaadt, economische criminaliteit enz. evenals van de bescherming van de medewerk(st)ers, zakenpartners, klanten en overige stakeholders.

8.2 Informatie en inlichtingen

Aan de klokkenluid(st)er wordt bij het verzamelen van de gegevens de noodzakelijke informatie over de gegevensverwerking en de gegevensbescherming verstrekt.

Alle personen van wie de gegevens in het kader van de procedure door het bedrijf worden verwerkt (bijv. klokkenluiders, gemelde personen of de personen die aan de opheldering meewerken) hebben conform art. 15 AVG het recht om van het bedrijf informatie te krijgen over de gegevens die het bedrijf over hen heeft opgeslagen, en

verdere informatie zoals bijv. de verwerkingsdoeleinden of de ontvangers van de gegevens.

8.3 Opslag en wissing

Meldingen worden niet langer bewaard dan noodzakelijk en evenredig is om te voldoen aan de in deze richtlijn vastgelegde eisen of juridische bewaartermijnen.

De verzamelde gegevens worden daarbij in principe binnen twee maanden na afsluiting van het interne onderzoek gewist. Komt het als gevolg van wangedrag zoals bedoeld in deze richtlijn of misbruik van het klokkenluidersysteem tot een strafrechtelijke, disciplinaire of civielrechtelijke procedure, dan kan de opslagduur tot aan de rechtsgeldige afsluiting van de betreffende procedure langer worden.

Persoonsgegevens die voor de afhandeling van een specifieke melding duidelijk niet relevant zijn, worden niet verzameld of onmiddellijk weer gewist als deze onbedoeld werden verzameld.

8.4 Technische en organisatorische maatregelen

De gegevens die ten gevolge van een melding zijn verzameld en verwerkt, worden gescheiden van de overige gegevens die in het bedrijf worden verwerkt, opgeslagen. Door passende autorisatiesystemen en geschikte technische en organisatorische maatregelen wordt gewaarborgd dat alleen de telkens bevoegde personen toegang tot deze gegevens krijgen.

8.5 Doorgifte aan derde landen

De verwerking van de gegevens gebeurt uitsluitend binnen de EU of de EER. Alleen bij niet-Europese kwesties kan een doorgifte aan onveilige derde landen noodzakelijk zijn. In dit geval worden passende garanties conform art. 46 ev. AVG voorzien.

8.6 Rechten van betrokkenen

Alle personen van wie de gegevens in het kader van de procedure door het bedrijf worden verwerkt, hebben het recht op rectificatie van hun onjuiste gegevens, het recht op aanvulling ervan, het recht om beperking van de verwerking of wissing van hun gegevens te vragen als daarvoor de vereisten conform art. 16 ev. AVG aanwezig zijn. Het verzoek om wissing is bijv. gerechtigd wanneer de gegevens onrechtmatig werden verwerkt of de gegevens niet meer nodig zijn voor de doeleinden waarvoor ze werden verzameld.

8.7 Recht van bezwaar

Worden gegevens op basis van gerechtvaardigde belangen van het bedrijf verzameld, dan kan de betrokkene van deze verwerking op elk moment om gronden die voortvloeien uit zijn/haar bijzondere situatie, bij het bedrijf bezwaar maken tegen de verwerking van zijn/haar gegevens. Het bedrijf zal dan ofwel dwingende gerechtvaardigde gronden die de verwerking toestaan, aantonen of zij verwerkt de gegevens niet meer. Gedurende de tijd van deze controle wordt de verwerking van de gegevens voor deze doeleinden beperkt.

8.8 Functionaris gegevensbescherming

Personen die betrokken zijn bij de procedure, waaronder ook de klokkenluiders zelf, kunnen zich op elk moment tot de functionaris gegevensbescherming van het bedrijf of tot het meldpunt wenden om te laten controleren of de rechten die op grond van de desbetreffende toepasselijke bepalingen bestaan, werden gerespecteerd.

8.9 Recht op indienen van een klacht bij de toezichthoudende autoriteit voor gegevensbescherming

Als een betrokkene van mening is dat het bedrijf de gegevens niet in overeenstemming met het geldende recht inzake gegevensbescherming verwerkt, kan een klacht bij de bevoegde toezichthoudende autoriteit voor gegevensbescherming worden ingediend.

9. Consequenties bij overtredingen

Een overtreding van deze richtlijn kan arbeidsrechtelijke maatregelen tot gevolg hebben, waaronder ontslag op staande voet of bij freelancers een beëindiging van de samenwerking met onmiddellijke ingang. Eveneens komen strafrechtelijke sancties en civielrechtelijke gevolgen zoals schadevergoeding in aanmerking.

30.03.2023