

Beleid omtrent het melden van inbreuken

1 Doel

TMS Industrial Services NV, gevestigd te 3300 Tienen, Soldatenplein 45 (hierna te noemen "de Onderneming") wil in haar activiteiten integer en ethisch handelen en wil er daarom voor zorgen dat haar medewerkers de mogelijkheid hebben, conform de hierna vastgestelde modaliteiten en voorwaarden, om in de onderneming vastgestelde inbreuken op de in punt 2.2 van dit beleid bedoelde wettelijke en regelgevende normen, op de meest serene en vertrouwelijke manier te melden.

Het zijn vaak de eigen medewerkers die als eerste op de hoogte zijn van bedreigingen of inbreuken op het openbaar belang die zich binnen een Onderneming voordoen. Zij zouden echter tegengehouden kunnen worden om hun bezorgdheid of vermoedens te uiten uit angst voor reacties of represailles.

Deze mogelijke vrees zou er echter uiteindelijk toe kunnen leiden dat de Onderneming in het ongewisse blijft over mogelijke inbreuken en niet de nodige stappen kan ondernemen om deze inbreuken aan te pakken. Dit zou dan ook de belangen van de Onderneming, die hoogstaande normen van goed bestuur en beroepsethiek nastreeft, kunnen inperken.

Het doel van dit beleid is om deze situatie te voorkomen door alle werknemers en andere personen die een contractuele relatie met de Onderneming hebben, sterk aan te moedigen om elke inbreuk, illegale, onethische of frauduleuze activiteit met betrekking tot de activiteiten van De Onderneming te melden zonder angst voor sancties of andere maatregelen.

Dit beleid is vastgesteld overeenkomstig de wet van 28 november 2022 betreffende de bescherming van melders van inbreuken op het Unie- of het nationale recht vastgesteld binnen een juridische entiteit in de privésector, waarmee de Europese richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het unierecht melden, wordt omgezet, hierna vermeld als "de Wet".

Dit beleid heeft tot doel:

- de vertrouwelijke, al dan niet anonieme melding van informatie over mogelijke of daadwerkelijke inbreuken mogelijk te maken;
- een bescherming te bieden aan personen die een inbreuk melden of de melder bijstaan;
- de procedure vast te leggen die de melder van een inbreuk daartoe moet volgen.

Dit beleid is beschikbaar op de website van de Onderneming, www.tmsindustrialservices.com, op het intern personeelsbeheersysteem, AFAS en fysiek bij de personeelsdienst en kan van tijd tot tijd gewijzigd worden.

2 Toepassingsgebied

2.1 Wie valt onder dit beleid?

Dit beleid is van toepassing op de volgende personen:

- huidige en vroegere werknemers, die verbonden zijn of waren in het kader van een arbeidsovereenkomst met de Onderneming;
- kandidaten die betrokken zijn of waren in een rekruteringsprocedure in de Onderneming;
- personen die op zelfstandige basis samenwerken of hebben samengewerkt met de Onderneming en de kandidaten voor een zelfstandige samenwerking in het kader van precontractuele onderhandelingen;
- vrijwilligers en stagiairs (bezoldigd of onbezoldigd);
- aandeelhouders en leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichhoudend orgaan van de Onderneming (met inbegrip van niet-uitvoerende leden);

- elke persoon die werkt onder toezicht en leiding van de aannemers, onderaannemers en leveranciers van de Onderneming;
- eenieder die informatie heeft over inbreuken in de Onderneming op het gebied van financiële diensten, producten en markten zelfs buiten een werkgerelateerde context.

Dit beleid is bovendien ook van toepassing op:

- facilitators, zijnde natuurlijke personen die een melder van inbreuken tijdens het meldingsproces bijstaan en wier bijstand vertrouwelijk dient te zijn;
- derden die verbonden zijn met een melder bijvoorbeeld collega's of familieleden van de melder;
- juridische entiteiten die eigendom zijn van een melder, waarvoor een melder werkt of waarmee de melder anderszins in een werkgerelateerde context verbonden is.

Bovengenoemde personen zullen echter alleen van de bescherming van dit beleid kunnen genieten indien zij redelijke gronden hadden om aan te nemen dat de melder zelf onder de bescherming van dit beleid viel.

2.2 Te melden inbreuken

Er kunnen slechts inbreuken gemeld worden die betrekking hebben op één van de hierna vermelde gebieden zoals omschreven in de Wet:

- Overheidsopdrachten;
- Financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering;
- Productveiligheid en productconformiteit;
- Veiligheid van het vervoer;
- Bescherming van het milieu;
- Stralingsbescherming en nucleaire veiligheid;
- Veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn;
- Volksgezondheid;
- Consumentenbescherming;
- Bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens, en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen;
- Bestrijding van belastingfraude;
- Sociale fraudebestrijding.

Bovendien kunnen inbreuken gemeld worden waardoor de financiële belangen van de Europese Unie kunnen geschaad worden alsook inbreuken in verband met de Europese interne markt met inbegrip van de Unieregels inzake mededinging en staatssteun.

Onder inbreuk wordt verstaan de handeling of nalatigheid die onrechtmatig is of ingaat tegen het doel of de toepassing van de regels in de bovenvermelde gebieden. Het betreft elke inbreuk op de wettelijke of reglementaire bepalingen terzake of de bepalingen in uitvoering van voornoemde bepalingen genomen.

3 De melding

3.1 Doel van de melding

Elke inbreuk met betrekking tot de in punt 2.2 bedoelde gebieden alsook elke informatie over dergelijke inbreuken, met inbegrip van elk redelijk vermoeden van daadwerkelijke of potentiële inbreuken die

hebben plaatsgevonden of zeer waarschijnlijk zullen plaatsvinden binnen de Onderneming, en pogingen om dergelijke inbreuken binnen de Onderneming te verbergen, kunnen schriftelijk of mondeling worden aangemeld via een van de in punt 4 bedoelde kanalen.

3.2 Principes

De melding moet te goeder trouw gebeuren en mag niet gebaseerd zijn op loutere geruchten of roddels noch mag de melding tot doel hebben de Onderneming schade te berokkenen.

Dit houdt in dat de melder op het ogenblik van de melding redelijke gronden heeft om te geloven dat de gemelde feiten waarachtig zijn en betrekking hadden op één van de in artikel 2.2 vermelde gebieden.

De legitimiteit van de motieven wordt beoordeeld aan de hand van het gedrag dat een redelijk persoon in een soortgelijke situatie, met dezelfde kennis, zou hebben aangenomen.

Het opzettelijk melden of openbaar maken van valse informatie kan strafrechtelijk beteugeld worden en de personen die er schade door lijden, kunnen zich aansprakelijk stellen.

Elk misbruik van huidig beleid kan aanleiding geven tot sancties met inbegrip van de disciplinaire sancties zoals voorzien in het arbeidsreglement.

4 Meldingskanalen

Elke persoon die onder dit beleid valt conform het punt 2.1 van dit beleid en die informatie heeft over reële of vermoede inbreuken bedoeld in punt 2.2 wordt aangemoedigd om dit te goeder trouw en overeenkomstig de principes zoals opgenomen in punt 3.2 aan de Onderneming te melden.

De Onderneming moedigt aan om in eerste instantie gebruik te maken van de voorziene interne meldingskanalen.

4.1 Interne meldingskanalen

Het interne meldingskanaal is a priori het meest geschikte kanaal om de Onderneming toe te laten de meest geschikte maatregelen te nemen.

4.1.1 Procedure

1-

Een melding van een inbreuk kan plaatsvinden via één van de volgende kanalen:

- Per post naar het volgende adres: Nieuwe Weg 1/3 - 2070 Zwijndrecht, t.a.v. de personeelsdienst met vermelding 'Vertrouwelijk'
- Per telefoon: 03/600 13 20
- Per e-mail: personeelsdienst@tmsbe.com

Deze meldingskanalen zijn te allen tijde toegankelijk, 24 uur per dag, 7 dagen per week.

Het is ook mogelijk om te verzoeken om een persoonlijke ontmoeting met de meldingsbeheerder zoals hieronder vermeld in punt 4.1.2 van dit beleid.

Een melding omvat een korte omschrijving van de redelijke vermoedens over een reeds feitelijke of mogelijke inbreuk op één van de in artikel 2.2. vermelde beleidsterreinen die reeds heeft plaatsgevonden of die zeer waarschijnlijk zal plaatsvinden alsmede over de eventuele pogingen tot het verhullen of verbergen van dergelijke inbreuken.

De melding vindt bij voorkeur plaats in het Nederlands, Frans of Engels. Elke melding die in een andere taal gebeurt, zal eerst moeten worden vertaald.

Elk van de bovengenoemde kanalen wordt op een vertrouwelijke en beveiligde manier beheerd, zodat de vertrouwelijkheid van de identiteit van de melder en eventuele in de melding genoemde derden gewaarborgd is. De toegang tot de kanalen is strikt beperkt tot werknemers die er toegang toe hebben op basis van verantwoordelijkheden en/of bevoegdheden.

Ondanks deze waarborgen kan de melder opteren om anoniem te melden. In dat geval dient hij telefonisch contact op te nemen: 03/600 13 20.

2-

Na inleiding van een melding via een van de bovengenoemde kanalen ontvangt de opsteller van de melding binnen 7 dagen na ontvangst een ontvangstbevestiging. Een dossiernummer wordt verstrekt met het oog op de opvolging van het dossier.

3-

Er zal een onafhankelijke meldingsbeheerder aangesteld worden die de melding volledig onafhankelijk en confidentieel zal behandelen.

De meldingsbeheerder zorgt voor de ontvangst en de opvolging van de melding en onderhoudt de communicatie met de melder. Indien nodig vraagt hij/zij de melder om aanvullende informatie die nodig is om de melding te onderzoeken.

Indien de melding geen betrekking heeft op de in artikel 2.2 vermelde beleidsterreinen, zal de meldingsbeheerder de melding onontvankelijk verklaren en de melder hiervan zo snel mogelijk op de hoogte brengen. In dat geval wordt de procedure beëindigd.

In geval de melding ontvankelijk wordt verklaard, zal de meldingsbeheerder zorgen voor een zorgvuldige opvolging van de melding door middel van een intern onderzoek om de juistheid van de beweringen in de melding te beoordelen en, waar nodig en voor zover de melding gegrond voorkomt, de gepaste stappen te kunnen nemen om aan de potentiële of gepleegde inbreuk te verhelpen.

Na het intern onderzoek zal de meldingsbeheerder het management van de Onderneming informeren, die op basis van de verstrekte informatie een definitieve beslissing zal nemen of al dan niet het bewijs is geleverd van een inbreuk en – bij een bewezen inbreuk - de passende maatregelen zal bepalen die nodig zijn om een einde te maken aan de inbreuk. Die maatregelen kunnen een vervolging of de terugvordering van onrechtmatig bekomen goederen of middelen van de Onderneming omvatten.

De meldingsbeheerder geeft de nodige feedback aan de melder binnen een redelijke termijn, die in geen geval langer mag zijn dan drie maanden vanaf de datum van bevestiging van ontvangst van de melding. Deze feedback omvat de informatie aan de melder over de geplande en/of genomen maatregelen en de redenen daarvoor. Hij/zij informeert de melder via het gekozen interne meldingskanaal.

4.1.2 De meldingsbeheerder

De Onderneming heeft de opvolging van interne meldingen toevertrouwd aan :

Annelies Vermeulen, personeelsdienst

De meldingsbeheerder voert zijn/haar taak onafhankelijk en zonder belangenconflict uit. Hij/Zij is onderworpen aan een geheimhoudingsplicht.

4.1.3 Registratie van de meldingen

De Onderneming houdt een register bij van alle ontvangen meldingen, in overeenstemming met de vertrouwelijkheidsmaatregelen die in paragraaf 5.1 van dit beleid worden uiteengezet.

Deze meldingen en de ermee verbonden informatie worden bewaard zolang de contractuele relatie tussen de klokkenluider en de Onderneming loopt.

Wanneer voor het melden, met de instemming van de melder, een telefoonlijn met gespreksopname of een ander spraakberichtsysteem met gespreksopname wordt gebruikt, zal de Onderneming de mondelinge melding als volgt registreren:

- door een opname van het gesprek in een duurzame en opvraagbare vorm; of
- door een volledige en nauwkeurige schriftelijke weergave van het gesprek opgesteld door de meldingsbeheerder. De melder zal de mogelijkheid worden geboden deze schriftelijke weergave te controleren, corrigeren en voor akkoord te tekenen.

Indien voor de melding een telefoonlijn zonder gespreksopname of een ander spraakberichtsysteem zonder gespreksopname wordt gebruikt, zal de Onderneming de mondelinge melding registreren in de vorm van een nauwkeurig verslag van het gesprek, opgesteld door het voor het behandelen van de melding verantwoordelijke personeelslid. De melder zal de mogelijkheid worden geboden dit verslag te controleren, corrigeren en voor akkoord te tekenen.

In geval een persoonlijke ontmoeting plaatsvindt met de meldingsbeheerder zal, mits de melder hiermee instemt, een volledig en nauwkeurig verslag van het onderhoud worden bijgehouden in een duurzame en opvraagbare vorm. De Onderneming heeft het recht om het onderhoud te registreren als volgt:

- door een gespreksopname in een duurzame en opvraagbare vorm;
- door een nauwkeurig verslag van het onderhoud. De melder zal de mogelijkheid worden geboden dit verslag te controleren, corrigeren en voor akkoord te tekenen.

4.2 Externe meldingskanalen

1-

Melders kunnen gebruik maken van een extern meldingskanaal na melding via de interne kanalen of rechtstreeks via de externe meldingskanalen indien zij dit geschikter achten.

2-

De Federale Ombudsman is door de Belgische wetgever belast met de coördinatie van meldingen die via externe kanalen worden ingevoerd.

Hij/zij is verantwoordelijk voor het ontvangen van externe meldingen, het controleren van de ontvankelijkheid ervan en het doorsturen naar de bevoegde autoriteit voor onderzoek, die verschillend zal zijn naargelang het voorwerp van de melding.

Deze autoriteit kan bijvoorbeeld de FOD Beleid & Ondersteuning zijn (op het gebied van overheidsopdrachten), de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA), de Nationale Bank van België (NBB) of het College van Toezicht op de Bedrijfsrevisoren (op het gebied van financiële diensten, producten en markten), de FOD Economie (op het gebied van consumentenbescherming), de Gegevensbeschermingsautoriteit (op het gebied van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens), enz.

De contactgegevens van de Federale Ombudsman zijn als volgt:

Adres: Leuvenseweg 48 bus 6, 1000 Brussel

Online klacht: <https://www.federaalombudsman.be/nl/klachten/dien-een-klacht-in>

E-mail: contact@federaalombudsman.be

Telefoon: 0800 99 961

Fax: 02 289 27 28

5 Beschermingsmaatregelen

De Onderneming engageert zich ertoe om alles in het werk te stellen om de personen die onder dit beleid vallen, een gepaste en effectieve bescherming te bieden door de volgende maatregelen te nemen:

5.1 Waarborg van de vertrouwelijkheid

De Onderneming garandeert de nodige maatregelen te nemen opdat werknemers en andere door dit beleid beoogde personen in alle vertrouwen een melding kunnen neerleggen bij de Onderneming.

De Onderneming verbindt zich ertoe de nodige maatregelen te voorzien zodat de identiteit van de melder niet zonder zijn vrije en uitdrukkelijke toestemming kan worden bekend gemaakt aan andere personen dan de personeelsleden die bevoegd zijn om meldingen te ontvangen of op te volgen. Dit geldt ook voor alle informatie waaruit de identiteit van de melder rechtstreeks of onrechtstreeks kan worden afgeleid.

In afwijking van het vorige lid kan de identiteit van de melder en enige ander informatie waaruit de identiteit rechtstreeks of onrechtstreeks kan worden afgeleid, worden bekendgemaakt wanneer zulks vereist is ingevolge een onderzoek door de nationale autoriteiten of in het kader van een gerechtelijke procedure.

In het laatste geval wordt de melder vooraf in kennis gesteld van de bekendmaking van zijn identiteit, tenzij deze informatie lopende onderzoeken of gerechtelijke procedures in gevaar zou brengen.

5.2 Bescherming tegen represaillemaatregelen

1-

De Onderneming verbindt zich ertoe alles in het werk te stellen om elke vorm van represailles tegen de onder dit beleid vallende personen, waaronder dreigingen met en pogingen tot represailles te voorkomen.

Deze bescherming tegen represailles geldt voor alle personen die onder dit beleid vallen (zie punt 2.1 van dit beleid) en voor zover een interne of externe melding werd geformuleerd of openbaar werd gemaakt conform artikel 19 van de Wet.

De bedoelde verboden represaillemaatregelen kunnen de volgende vormen aannemen:

- schorsing, tijdelijke buitendienststelling, ontslag of soortgelijke maatregelen
- degradatie of weigering tot promotie;
- wijziging van functie, verandering van werkplaats, vermindering van loon, wijziging van werktijden;
- schorsing van of weigering tot opleiding
- negatieve prestatiebeoordeling of negatieve referentie;
- het opleggen of toepassen van een disciplinaire maatregel, berisping of andere sanctie, met inbegrip van een financiële sanctie;
- dwang, intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
- discriminatie, nadelige of ongelijke behandeling;
- het niet omzetten van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, terwijl de werknemer de gerechtvaardigde verwachting had dat hem een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou worden aangeboden;
- niet-verlenging of vervroegde beëindiging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst;
- schade, waaronder reputatieschade, met name op sociale media, of financieel nadeel, waaronder omzetsderving en inkomstenderving;
- opname op een zwarte lijst op basis van een informele of formele overeenkomst voor een hele sector of bedrijfstak, waardoor de melder geen werk meer kan vinden in de sector of bedrijfstak;
- vroegtijdige beëindiging of opzegging van een overeenkomst voor de levering van goederen of diensten;
- intrekking van een licentie of vergunning;
- psychiatrische of medische verwijzingen.

2-

Eenieder die bescherming geniet tegen represailles en van mening is dat hij het slachtoffer is of dreigt te worden van dergelijke represaille, kan een met redenen omklede klacht indienen bij de Federale Ombudsman die een buitengerechtelijke beschermingsprocedure kan opstarten en nagaan of er een redelijk vermoeden van represaille bestaat. De Onderneming zal evenwel het bewijs kunnen leveren dat er geen sprake is van represaille en de maatregel naar behoren is gemotiveerd.

De contactgegevens van de Federale Ombudsman zijn als volgt:

Adres: Leuvenseweg 48 bus 6, 1000 Brussel

Online klacht: <https://www.federaalombudsman.be/nl/klachten/dien-een-klacht-in>

E-mail: contact@federaalombudsman.be

Telefoon: 0800 99 961

Fax: 02 289 27 28

3-

Elke persoon die alsnog het slachtoffer zou worden van represaillemaatregelen zoals hierboven vernoemd terwijl de melding van inbreuk die leidt tot de bescherming te goeder trouw werd geformuleerd overeenkomstig punt 3.2 van dit beleid, kan een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht, die is vastgesteld op 18 tot 26 weken loon.

Indien de betrokkene geen werknemer van de Onderneming is, wordt de vergoeding vastgesteld op de werkelijk geleden schade, waarvan de omvang door het slachtoffer moet worden bewezen.

4-

Indien de melding betrekking heeft op het gebied van financiële diensten, producten en markten of de voorkoming van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme, kan ingeval van een represaille aanspraak worden gemaakt op een vergoeding ten bedrage van zes maanden brutoloon of op de werkelijk geleden schade, waarvan de omvang desgevallend door het slachtoffer moet worden bewezen.

Een werknemer die een inbreuk meldt op het gebied van financiële diensten, producten en markten en op het gebied van voorkoming van witwassen en financiering van terrorisme, of de werknemersorganisatie waarbij hij/zij is aangesloten, kan, indien de Onderneming zijn/haar arbeidsovereenkomst beëindigt of zijn arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met het in dit beleid opgenomen verbod op represailles, verzoeken om opnieuw in de Onderneming te worden opgenomen onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als vóór de beëindiging of wijziging. Dit verzoek moet bij aangetekend schrijven plaatsvinden binnen 30 dagen na de datum van kennisgeving van de eenzijdige beëindiging of wijziging van de arbeidsvoorwaarden.

De Onderneming zal desgevallend binnen 30 dagen na kennisgeving van de brief over het verzoek beslissen. Indien de Onderneming ingaat op het verzoek tot re-integratie, betaalt hij aan de werkgever het gederfde loon en voordelen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon. Bij een weigering tot re-integratie, heeft de werknemer recht op de in de punt 5.2, onder 4- vermelde vergoeding.

5-

Personen die zich slachtoffer achten van een represaillemaatregel zoals bedoeld in dit punt 5.2 kunnen een beroep instellen bij de territoriaal bevoegde arbeidsrechtbank, zo nodig in kort geding.

5.3 Ondersteuningsmaatregelen

De personen die onder het toepassingsgebied van dit beleid vallen kunnen informatie en advies over de toepasselijke procedures inwinnen alsook, in bepaalde omstandigheden, (rechts)bijstand en ondersteuning bekomen bij de navolgende instanties:

1° De Federale Ombudsman

Adres: Leuvenseweg 48 bus 6, 1000 Brussel

Online klacht:

E-mail: contact@federaalombudsman.be

Telefoon: 0800 99 961

Fax: 02 289 27 28

2° Het Federaal Instituut voor de Bescherming en de Bevordering van de Rechten van de Mens

Adres: Leuvenseweg 48, 1000 Brussel

E-mail: info@firm-ifdh.be

Website: <https://federaalinstituutmensenrechten.be/nl>

6 Verwerking van persoonsgegevens

In het kader van de interne meldingsprocedure treedt de Onderneming op als verwerkingsverantwoordelijke.

Elke verwerking van persoonsgegevens in het kader van dit beleid wordt uitgevoerd overeenkomstig de toepasselijke wetgeving inzake de bescherming van persoonsgegevens, met inbegrip van de Europese Algemene Verordening Gegevensbescherming (“AVG” of “GDPR”).

De volgende persoonsgegevens zullen worden verwerkt: naam, functie, statuut, datum van indiensttreding, contactgegevens en e-mailadres van de melder alsook elke andere beschermde persoon zoals vermeld in punt 2.1 en van de van personen, betrokken bij de inbreuk, alle informatie die melder levert en alle informatie die wordt verzameld in het kader van het intern onderzoek. Deze gegevens worden bijgehouden tot wanneer de inbreuk waarvan melding werd gedaan, is verjaard.

Persoonsgegevens die duidelijk niet relevant zijn voor de verwerking van een melding worden niet verzameld of, indien verzameld, zo spoedig mogelijk verwijderd.

De Werkgever heeft de passende waarborgen genomen om de veiligheid van de gegevens te waarborgen.

Alle personen van wie persoonsgegevens worden verwerkt in het kader van meldingen van inbreuken hebben recht op inzage en kopie, recht op rectificatie, recht op gegevenswissing, recht van bezwaar en recht om een klacht in te dienen bij de toezichhoudende autoriteit overeenkomstig de toepasselijke wetgeving.

Voor meer informatie over de verwerking van persoonsgegevens verwijzen we naar de Privacy kennisgevingen voor werknemers, sollicitanten, zelfstandige dienstverleners en uitzendkrachten en de Privacy Policy die beschikbaar zijn op het personeelsbeheersysteem, AFAS, van de Onderneming.

7 Opleiding van personeel

De Onderneming zal een opleiding organiseren om ervoor te zorgen dat de personeelsleden die belast zijn met de verwerking van meldingen voldoende op de hoogte zijn van de toepasselijke gegevensbeschermingsvoorschriften, hoe meldingen te verwerken en zorgen voor communicatie met de melder, alsmede voor een passende follow-up van de meldingen.

8 Wettelijk kader

Dit beleid ter bescherming van klokkenluiders dat van toepassing is binnen de Onderneming garandeert volledige naleving van het wettelijk kader voor de bescherming van melders van inbreuken, en meer in het bijzonder van de wet van 28 november 2022 betreffende de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht of nationale recht vastgesteld binnen een juridische entiteit in de private sector.

9 Wijziging van dit beleid

De Onderneming behoudt zich het recht voor om dit beleid te allen tijde te wijzigen, onder meer maar niet uitsluitend naar aanleiding van wijzigingen in relevante wetgeving en/of operationele behoeften.

Al deze wijzigingen zullen worden meegedeeld aan de huidige en toekomstige werknemers en aan iedereen die een contractuele relatie met de Onderneming heeft.

10 Inwerkingtreding

Dit beleid gaat in op 16 februari 2023 voor onbepaalde tijd.