

Tata Steel Nederland (TSN)

Beleid vertrouwelijke meldingen

Inleiding

Tata Steel Nederland (TSN) streeft ernaar op een eerlijke en integere manier zaken te doen en verwacht van alle medewerkers dat ze handelen volgens de waarden van TSN en de Gedragscode van Tata Steel. Alle organisaties lopen echter het risico dat er soms dingen misgaan.

Met dit beleid willen we duidelijk maken dat individuen (vermoedens van) misstanden kunnen melden zonder bang te hoeven zijn voor represailles, discriminatie of benadeling. Het beleid is erop gericht om individuen te stimuleren en in staat te stellen om misstanden aan te kaarten binnen TSN in plaats van de kwestie te negeren of buiten de organisatie in de openbaarheid te brengen.

De doelstellingen van dit beleid zijn:

- a. Medewerkers en ook derden (zoals leveranciers en aannemers) stimuleren zo snel mogelijk melding te maken van (een vermoeden van) een misstand, in de wetenschap dat hun zorgen serieus worden genomen en naar behoren worden onderzocht, en dat hun vertrouwelijkheid wordt gewaarborgd;
- b. Uitleg bieden over de manieren waarop dit kan worden gemeld;
- c. Medewerkers en derden ervan verzekeren dat ze een melding kunnen doen zonder bang te hoeven zijn voor represailles, zelfs als de zorgen onterecht blijken te zijn; en
- d. Geruststelling bieden dat meldingen op een professionele wijze worden afgehandeld en dat elke melding wordt beantwoord.

Toepassingsgebied

(a) Op wie is het beleid van toepassing?

Dit beleid is van toepassing op alle medewerkers, directeuren, consultants, aannemers, trainees, sollicitanten, tijdelijke krachten en uitzendkrachten. De term 'medewerkers' verwijst in dit beleid naar al deze categorieën mensen die werken voor of diensten leveren aan TSN.

Leveranciers en andere derden worden ook aangemoedigd om misstanden bij TSN aan te kaarten bij TSN. Ze kunnen hiervoor contact opnemen met een senior manager of gebruikmaken van het hieronder genoemde vertrouwelijke meldingssysteem.

(b) Waar is het beleid van toepassing?

Dit beleid is van toepassing op alle entiteiten binnen TSN, ongeacht hun locatie. Daarnaast kunnen er op bepaalde vestigingen lokale procedures en/of regels van

kracht zijn omtrent de omgang met vertrouwelijke meldingen (ook wel 'klokkenluiden' genoemd), overeenkomstig de lokale wetgeving. Lokale contactpersonen op het gebied van HR of Compliance kunnen hierover meer informatie geven.

In aanvulling op dit beleid streeft TSN ernaar om alle relevante wetgeving op het gebied van klokkenluiden en beschermde openbaarmaking na te leven.

(c) Wanneer is sprake van een (vermoeden van een) misstand en wanneer is dit beleid van toepassing?

Een misstand is:

- a. een schending in de vorm van een handeling of nalatigheid die strafbaar is volgens de wet.
- b. een schending in de vorm van een handeling of nalatigheid die onderhevig is aan boetes, voor zover de overtreden regeling dient ter bescherming van lijf en leden, de gezondheid of rechten van medewerkers of hun vertegenwoordigend orgaan (waaronder veiligheid en gezondheid op het werk, bescherming van de gezondheid, schendingen van de Wet minimumloon, enz.).
- c. een schending in de vorm van een handeling of nalatigheid met betrekking tot wettelijke normen ter uitvoering van Europese regelingen op de verschillende gebieden, inclusief maar niet beperkt tot:
 - regelgeving ter bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme,
 - anti-corruptieregelgeving,
 - regelgeving inzake productveiligheid,
 - veiligheidsvoorschriften voor (spoor)wegverkeer,
 - veiligheidsvoorschriften voor zeevaart en burgerluchtvaart,
 - regelgeving inzake het veilige vervoer van gevaarlijke goederen,
 - regelgeving inzake milieubescherming en nucleaire veiligheid,
 - regelgeving voor consumentenbescherming,
 - regelgeving inzake de bescherming van geheimen en privacy,
 - regelgeving inzake gegevensbescherming en beveiliging in de informatietechnologie,
 - boekhoudregels voor financiële sancties voor bedrijven,
 - aanbestedingsrecht.
- d. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of interne regels van een werkgever, dan wel
 - een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.

Een medewerker kan al een melding doen wanneer een vermoeden van een misstand bestaat. Hiervan is sprake als een medewerker het vermoeden heeft dat binnen de organisatie sprake is van een misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft

opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie.

Het is in beginsel verboden feiten, informatie of documenten (ongeacht de vorm of drager ervan) waarop bij of krachtens de wet gestelde bepalingen met betrekking tot de bescherming van de nationale veiligheid, de bescherming van het juridisch beroepsgeheim, de bescherming van het medisch beroepsgeheim, de geheimhouding van rechterlijke beraadslagingen en het strafrechtelijke procesrecht van toepassing zijn. Afhankelijk van uw rechtsgebied kunnen lokale uitzonderingen van toepassing zijn, zoals in Duitsland, waar het melden van de voorgaande informatie wel is toegestaan, maar niet onder de wettelijke bescherming van klokkenluiders valt.

Naast de bovengenoemde soorten (vermoedens van) misstanden is dit beleid ook van toepassing op de volgende (vermoedens van) misstanden:

- niet-naleving van beleid, regels of richtsnoeren van TSN (bijv. schade aan of misbruik van bedrijfseigendommen of -middelen, schending van IT-beleid);
- in gevaar brengen van de IT-systemen en -netwerken en andere communicatiemiddelen van TSN (bijv. telefoonsysteem, webpagina's, SharePoint enz.);
- niet-naleving van de Gedragscode van Tata Steel (bijv. onethisch gedrag);
- ander gedrag dat de reputatie van TSN kan schaden;
- het bewust verzwijgen van een of meer van bovenstaande.

De processen waarnaar in dit beleid wordt verwezen, mogen niet worden gebruikt als middel om commerciële beslissingen aan te vechten of vertrouwelijke bedrijfsinformatie in te winnen. Kwesties die met dergelijke bedoelingen worden gemeld, vallen niet onder dit beleid en het vertrouwelijke meldingssysteem en worden derhalve afgewezen.

Medewerkers kunnen persoonlijke klachten (gerelateerd aan bijvoorbeeld selectieprocedures, functiewaardering, persoonlijke prestatiebeoordelingen) het beste melden via de daarvoor bedoelde kanalen en procedures van HR. Wanneer dergelijke kwesties worden gemeld via het vertrouwelijke meldingssysteem, worden deze – wanneer dit wenselijk wordt geacht – doorgestuurd naar HR zodat ze volgens HR-procedures kunnen worden afgehandeld.

Zorgen omtrent een onmiddellijke dreiging van lichamelijke letsel of schade aan eigendommen of personen mogen niet via het vertrouwelijke meldingssysteem worden gemeld. In dergelijke situaties moet contact worden opgenomen met de lokale veiligheidsdiensten of hulpdiensten.

Verantwoordelijkheid voor dit beleid

De Director Legal & Compliance TSN is eindverantwoordelijk voor dit beleid en voor het beoordelen van de doelmatigheid van acties die zijn genomen naar aanleiding van meldingen die zijn gedaan onder dit beleid. Alle kwesties die via het vertrouwelijke meldingssysteem worden gemeld, worden op kwartaalbasis gerapporteerd aan RvB TSN (waarbij in het kader van de vertrouwelijkheid alle namen van individuen worden verwijderd).

Alle medewerkers zijn verantwoordelijk voor het succes van dit beleid en worden dringend verzocht om het beleid te gebruiken om vermoedens van gevaar of wangedrag te melden.

Misstanden melden

Medewerkers zijn vrij om te kiezen hoe zij een eventuele misstand willen aanpakken. Zij kunnen contact opnemen met hun lijnmanager of een formele melding doen bij de interne meldingskanalen of het externe meldingsbureau. De hieronder beschreven mogelijkheden zijn uitsluitend bedoeld om aan te geven welke mogelijkheden voor de medewerkers doorgaans beschikbaar zijn voor het melden van misstanden en zijn niet ten opzichte van elkaar gerangschikt. De wettelijke bescherming van klokkenluiders door de respectieve lokaal toepasselijke wetten is echter alleen van toepassing op formele meldingen zoals beschreven onder “Interne melding” en “Externe melding” hieronder.

Vertrouwenspersoon

Medewerkers in bepaalde landen kunnen mogelijk een vertrouwenspersoon in vertrouwen te raadplegen over een vermoeden van een misstand. Een vertrouwenspersoon kan een potentiële melder adviseren over de mogelijke procedures die intern dan wel extern gevolgd kunnen worden en over de beschermingsmaatregelen waar een beroep op kan worden gedaan.

Lijnmanager

TSN-medewerkers hebben de keuze om misstanden aan hun lijnmanager of andere TSN-manager te melden, hetzij mondeling of schriftelijk. Derden kunnen misstanden melden aan hun respectieve lijnmanager of andere TSN-manager, hetzij mondeling of schriftelijk. Mogelijk is de manager in staat de kwestie snel en effectief op te lossen.

Interne melding

In situaties waarin een medewerker zich bijvoorbeeld niet in staat voelt of zich er niet prettig bij voelt de kwestie te bespreken met zijn of haar lijn- of andere manager, of na de kwestie te hebben besproken met de manager het idee heeft dat de kwestie niet is opgepakt, worden medewerkers aangemoedigd om de misstand te melden:

- a. via het vertrouwelijke meldingssysteem Integrity Line; of
- b. aan de Director Legal & Compliance TSN; of
- c. Managing Director van Tata Steel Nederland Services BV in de functie van Director Integrity & Asset Protection TSN.

De contactgegevens zijn te vinden op het TSN-intranet en voor leveranciers op <https://tsn.integrityline.com>. De melding kan zowel schriftelijk als mondeling via de telefoon worden gedaan. Op verzoek kan ook om een gesprek worden verzocht.

Externe melding

Een interne melding heeft de voorkeur omdat inbreuken en misstanden daardoor tijdig aangepakt kunnen worden. Het staat medewerkers echter vrij om te besluiten een misstand ook extern melden. Deze melding kan worden gedaan bij een externe instantie die volgens de medewerker het meest in aanmerking komt. De procedure voor het doen van een externe melding kunt u vinden op de website van de bevoegde autoriteit (een link naar enkele bevoegde autoriteiten kunt u vinden op het TSN-intranet); informatie kan tevens worden verkregen bij de eerdergenoemde interne meldpunten. De melder kan indien nodig advies inwinnen bij de externe instantie over het doen van een externe melding en de keuze voor de bevoegde autoriteit.

Vertrouwelijk meldingssysteem

TSN maakt gebruik van een vertrouwelijk meldingssysteem Integrity Line dat wordt beheerd door een externe, onafhankelijke dienst. Via de gratis telefoonservice of het internet kunnen medewerkers of derden op elk moment van de dag misstanden melden. De speciale TSN-toegangscode die ze hiervoor nodig hebben, wordt via het TSN-intranet en via posters en folders op TSN-locaties bekendgemaakt. Het is van belang dat medewerkers voldoende details verstrekken, zodat de melding grondig kan worden onderzocht. Het aanleveren van ondersteunend bewijs wordt daarom zeer op prijs gesteld. De meldingen kunnen worden gedaan in de voorkeurstaal van de medewerker.

TSN-medewerkers die de melding behandelen hebben geen toegang tot het telefoonnummer of het e-mailadres dat voor de melding is gebruikt; ze hebben uitsluitend toegang tot de inhoud van de melding zelf. TSN zal uitsluitend via het feedbackproces van het vertrouwelijke meldingssysteem contact opnemen met de medewerker die de melding heeft gedaan (op basis van het referentienummer), tenzij de medewerker akkoord gaat met het gebruik van een ander communicatiemiddel.

Beoordelingen en onderzoeken

Na een eerste beoordeling van een melding wordt besloten of nader onderzoek vereist is en, zo ja, wie de juiste persoon is om het onderzoek naar de misstand uit te voeren. Deze onderzoeken worden verricht met inachtneming van groepsbeleid, operationele richtlijnen en procedureregels, alsook de wettelijke voorschriften van het betreffende land. Ze worden met de nodige omzichtigheid en op vertrouwelijke wijze uitgevoerd.

Meldingen al dan niet anoniem, worden alleen op need-to-knowbasis met personen gedeeld voor het bepalen van een passende aanpak en het uitvoeren van een gedegen onderzoek (indien van toepassing) en voor bedrijfsmatige rapportagedoeleinden. In sommige gevallen kunnen deze personen ook derden zijn, zoals TSN's externe accountants of een externe juridisch adviseur. Deze zijn ook onderworpen aan de toepassing van beveiligingsmaatregelen die bedoeld zijn om de vertrouwelijkheid van meldingen en gerelateerde gegevens te waarborgen.

Medewerkers die een melding doen, worden via de persoon/ systeem waar de melding is gedaan op de hoogte gehouden van de voortgang van het onderzoek (indien hiervan sprake is). Binnen zeven dagen ontvangt de melder een ontvangstbevestiging van de melding. Vervolgens ontvangt de melder binnen een redelijke termijn van maximaal drie maanden na de ontvangstbevestiging informatie over de beoordeling van de melding en voor zover van toepassing de opvolging van de melding, waaronder geplande en al genomen maatregelen en de redenen daarvoor. Vanwege het vertrouwelijke karakter is het mogelijk dat niet alle specifieke details van het onderzoek worden verstrekt. Zo wordt er geen informatie verstrekt over disciplinaire of strafrechtelijke maatregelen die worden genomen tegen iemand, tenzij vereist bij wet. Ook worden geen vertrouwelijke bedrijfsinformatie en persoonsgegevens verstrekt.

Alle meldingen worden op eerlijke en correcte wijze afgehandeld, waarbij zowel de rechten van eventuele aangeklaagde personen als die van de medewerker die de melding heeft gedaan worden beschermd. TSN zal de ontvangen meldingen zodanig beheren dat aan alle toepasselijke wetgeving op het gebied van gegevensbescherming wordt voldaan.

Vertrouwelijkheid en anonimiteit

Als een medewerker in vertrouwen een melding doet, zal al het nodige worden gedaan om de identiteit van de betreffende medewerker geheim te houden, tenzij de wet vereist dat de identiteit wordt bekendgemaakt. In bepaalde gevallen kan het noodzakelijk zijn dat de persoon die de melding onderzoekt op de hoogte is van de identiteit van de medewerker die de melding heeft gedaan. In dergelijke gevallen zal er alles aan worden gedaan om dit eerst met de betreffende medewerker te bespreken.

Medewerkers mogen anoniem melden, maar dit maakt het goed onderzoeken van de melding wel veel lastiger en in sommige gevallen zelfs onmogelijk. De mogelijkheid bestaat dat de onderzoeker uit het onderzoek kan opmaken wie de bron van de informatie is. In dergelijke situaties zal deze informatie niet worden gedeeld en zal er alles aan worden gedaan om de anonimiteit van de medewerker die de melding heeft gedaan te waarborgen. Als een medewerker zich zorgen maakt over mogelijke represailles voor het geval zijn of haar identiteit bekend wordt of kan worden opgemaakt uit het onderzoek, kan de medewerker dit aankaarten bij HR.

Beschermingsmaatregelen

TSN erkent dat de beslissing om al dan niet een melding te doen lastig kan zijn. Medewerkers die misstanden melden onder dit beleid kunnen rekenen op ondersteuning, zelfs als hun melding onterecht blijkt te zijn. Voorwaarde is wel dat het moet gaan om een werk gerelateerde melding en dat de melder een redelijke grond heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie juist was.

Wanneer het systeem wordt misbruikt voor het bewust melden van valse, onechte of kwaadwillige klachten, zullen disciplinaire of andere maatregelen worden genomen.

TSN tolereert geen enkele vorm van benadeling richting medewerkers die misstanden melden en zal passende maatregelen treffen om individuen die een melding doen te goeder trouw te beschermen tegen eventuele nadelige gevolgen. Dit geldt ook voor degenen die de melder bijstaan en betrokken derden, zoals vrienden, familie en bedrijven. Medewerkers of personen die de medewerkers bijstaan die van mening zijn dat ze het slachtoffer zijn geworden van benadeling, moeten dit melden bij HR. Iedereen die dreigt met wraakacties of daadwerkelijk wraak neemt tegen medewerkers die een melding hebben gedaan, zal worden onderworpen aan disciplinaire of andere maatregelen.