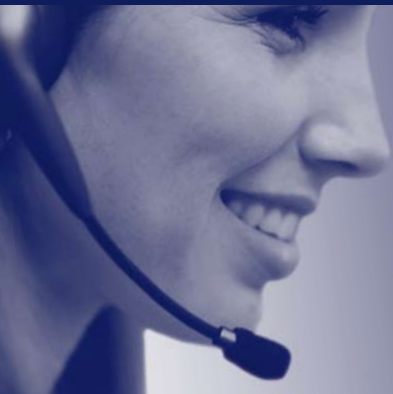


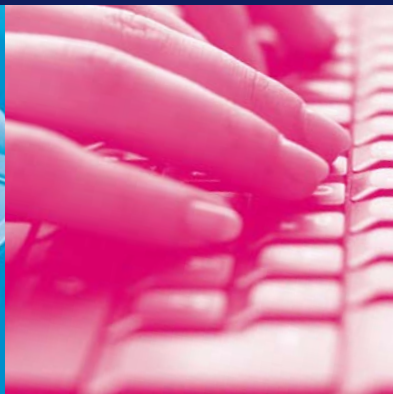
REGELING OMTRENT MISSTANDEN



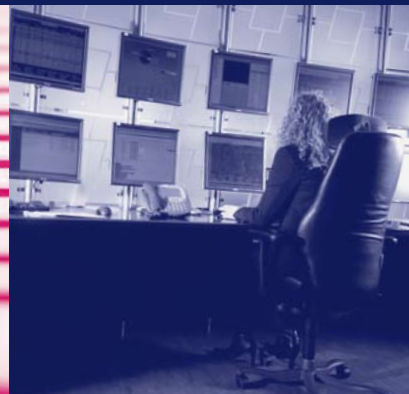
VOICE SERVICES



DATA SERVICES



INTERNET SERVICES



SOLUTIONS

Inhoudsopgave

1. Beleid	2
2. Achtergrond	2
3. Code Tabaksblad	2
4. Uitgangspunten	2
5. Het Standpunt van ST	2
6. Bescherming	2
7. De procedure	3

Dit document beschrijft het beleid dat Schiphol Telematics (ST) geformuleerd heeft om medewerkers te ondersteunen die aandacht vragen voor vermeende ernstige misstanden binnen de onderneming van ST en de procedure die daarbij gevolg dient te worden (ook wel aangeduid als klokkenluidersregeling).

1. **Beleid**

ST hecht grote waarde aan het feit dat bij al haar activiteiten hoge normen worden nageleefd met betrekking tot transparantie, fatsoen en integriteit. In dit licht bezien stelt ST het op prijs en moedigt zij aan dat medewerkers, die het vermoeden hebben dat er ernstige misstanden bestaan binnen het bedrijf, hiervan melding maken zonder dat zij bang hoeven te zijn dat dit nadelige consequenties voor hen heeft, zoals (straf)maatregelen of oneerlijke behandeling.

Bij de beoordeling van ernstige misstanden gaat het om alle activiteiten van ST als onderneming of medewerkers van ST die inbreuk maken op:

- Wet- en regelgeving;
- De Gedragscode ST;
- Alle overigen binnen ST gangbare (gedrags)regels.

Deze regeling is aangenomen door de Directie op 23 april 2007.

2. **Achtergrond**

Instellingen en overheden over de hele wereld zijn tot het inzicht gekomen dat medewerkers zich soms zorgen maken over wat er bij hen op het werk gebeurt zonder dat zij dit durven melden. Om bescherming te bieden aan deze medewerkers die misstanden vermoeden en dat wel melden, wordt ondernemingen, onder meer vanuit de Nederlandse Corporate Governance Code "Tabaksblad", aangeraden om procedures op te stellen hoe om te gaan met misstanden. In deze regeling wordt opgenomen hoe wordt omgegaan met een medewerker die ofwel intern gewag maakt van een vermeende misstand ofwel in voorkomende gevallen naar buiten treedt met deze misstand (klokkenluider).

3. **Code Tabaksblad**

In de Code Tabaksblad wordt een aantal aanbevelingen gedaan, waaronder:

- De Directie van een vennootschap draagt er zorg voor dat medewerkers zonder gevaar voor hun rechtspositie de mogelijkheden hebben te rapporteren over vermeende onregelmatigheden van algemene, operationele of financiële aard binnen de vennootschap aan de Algemeen Directeur of aan een door hem aangewezen functionaris (vertrouwenspersoon).
- Indien het vermeende onregelmatigheden van (leden van) de Directie betreft, moet dit kunnen worden gerapporteerd aan de daartoe aangewezen functionaris (vertrouwenspersoon).
- De procedureregeling wordt op de website en op het intranet van de vennootschap geplaatst.

4. **Uitgangspunten**

- Meldingen van vermeende misstanden zijn niet beperkt tot fraude, diefstal of corruptie, maar bestrijken een groter gebied, waartoe ook gedrag behoort dat niet in overeenstemming is met de Gedragscode of alle andere binnen ST gebruikelijke regels.
- De meldingen kunnen overigens betrekking hebben op zowel gedragingen die hebben plaatsgevonden of plaatsvinden als op het risico dat die gedragingen in de toekomst plaats zullen vinden.
- Deze regeling is bedoeld ervoor te zorgen dat medewerkers sneller intern aan de bel trekken en er op die manier voor zorgen dat misstanden worden voorkomen of rechtgezet worden.

Los van deze regeling stimuleert ST alle medewerkers om, uiteraard indien mogelijk, hun collega's aan te spreken op gedrag dat niet in overeenstemming is met alle binnen ST geldende regels. Als een gesprek hierover niet mogelijk is, wordt een medewerker aangemoedigd dit gedrag intern te melden. Mocht ook dit onmogelijk blijken, dan pas kan de betreffende medewerker overwogen zijn bezorgdheid buiten de onderneming kenbaar te maken.

5. **Het standpunt van ST**

ST heeft een Gedragscode opgesteld die de basis vormt voor de keuzes die gemaakt worden en bepalen op welke wijze ST haar activiteiten uitvoert. Deze Gedragscode geldt voor alle medewerkers. Daarnaast voldoet ST vanzelfsprekend aan alle wetten en regels die relevant zijn voor de onderneming en alle medewerkers. ST spant zich in om alle vormen van onoorbaar gedrag te voorkomen, te vermijden, te ontdekken en te onderzoeken. ST beseft dat het vaak de medewerkers zelf zijn die het eerst inzicht hebben in mogelijke misstanden binnen de onderneming. Maar ST beseft ook dat medewerkers wellicht huiverig zijn om daarover te praten omdat ze hun collega's niet af willen

vallen of uit angst voor consequenties als (straf)maatregelen of een oneerlijke behandeling. Waarschijnlijk zullen de meeste zaken die naar voren worden gebracht relatief onschuldig zijn en betrekkelijk eenvoudig via de normale kanalen (onder meer via de manager) opgelost kunnen worden. Als het echter om meer serieuze zaken gaat, en in het bijzonder als er sprake is van ernstige misstanden zoals strafbare handelingen of financiële misstanden, of van situaties waarin medewerkers of personen buiten ST in gevaar of diskrediet kunnen worden gebracht, kan het voor een medewerker moeilijk zijn om te weten wat hij of zij moet doen en tot wie hij of zij zich kan wenden om melding hiervan te maken. Met deze regeling wil ST duidelijk maken dat alle medewerkers dergelijke ernstige zaken te allen tijde kunnen melden zonder dat zij bang hoeven te zijn voor nadelige consequenties. Daarmee wil ST aanmoedigen om aan de bel te trekken, zodat de Directie maatregelen kan treffen om onacceptabel gedrag dat schadelijk is voor medewerkers, ST zelf of derden te voorkomen en/of te beëindigen.

6. **Bescherming**

Bescherming tegen (straf)maatregelen of oneerlijke behandeling ST zal geen (straf)maatregelen treffen tegen of oneerlijke behandeling toestaan van medewerkers die te goeder trouw hun bezorgdheid uitspreken over bepaalde zaken of gedragingen en zal waar nodig de maatregelen nemen om medewerkers hiertegen te beschermen. Een medewerker handelt te goeder trouw indien hij in formeel (procedureel) en materieel opzicht zorgvuldig handelt. Van formeel (procedureel) zorgvuldig handelen is sprake indien:

- De (potentiële) klokkenluider de desbetreffende feiten eerst intern aan de orde heeft gesteld, zo nodig tot op het hoogste niveau, tenzij dit in redelijkheid niet van hem kon worden gevergd of strijdig is met het maatschappelijk belang;
- De klokkenluider, indien interne melding niet is geboden of niet tot correctieve actie leidt, de feiten op een passende en evenredige wijze extern bekend maakt. Van materieel zorgvuldig handelen is sprake indien:
- De (potentiële) klokkenluider een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden heeft dat de desbetreffende feiten juist zijn;
- Met de (interne) bekendmaking een maatschappelijk belang in het geding is, dan wel kan zijn;
- Het belang van externe bekendmaking in maatschappelijk opzicht prevaleert boven het belang van de werkgever bij geheimhouding.

De regeling is met klem niet bedoeld voor persoonlijke klachten van werknemers over hen persoonlijk betreffende aangelegenheden in het kader van de uitoefening van de functie. Daarvoor bestaat binnen ST een klachtenregeling en een gedragscode ongewenst gedrag. Ook is het niet de bedoeling dat de medewerker deze regeling aangrijpt om zijn ongenoegen te uiten over door de werkgever gemaakte beleidskeuzes.

Valse beschuldigingen ST stimuleert haar medewerkers om te goeder trouw melding te maken van vermoedens van misstanden. Als echter na onderzoek blijkt dat een melding niet bevestigd wordt (door de feiten) of anderszins onterecht is, zullen er geen maatregelen worden getroffen tegen de meldende medewerker, mits deze de gedragingen te goeder trouw gemeld heeft. Als ST redelijkerwijs kan aannemen, na gedegen onderzoek, dat de melding niet te goeder trouw heeft plaatsgevonden en/of niet op feiten gebaseerd blijkt, dan kan ST besluiten om wel gepaste maatregelen te treffen tegen deze medewerker.

Vertrouwelijkheid ST begrijpt dat sommige medewerkers er de voorkeur aan geven dat de meldingen in het kader van deze procedure vertrouwelijk worden behandeld. Alle meldingen zullen daarom met de grootst mogelijke mate van vertrouwelijkheid worden behandeld. De identiteit van de medewerker die een melding maakt op grond van deze procedure zal door ST geheim worden gehouden. In sommige gevallen zal het echter vanzelf duidelijk zijn wie de melder is, kan het onderzoek ertoe leiden dat er een verklaring moet worden afgelegd of wordt de betrokkene gevraagd om bewijsmateriaal te verschaffen. Onder dergelijke omstandigheden, waardoor het achterhalen van de waarheid belemmerd zou worden door volledige vertrouwelijkheid, kan ST geen volledige vertrouwelijkheid garanderen tegenover degene die vermoedens van misstanden meldt. ST wil echter het anonimiteit melden van gedragingen vermijden, want anonimiteit kan

het onderzoek naar deze gedragingen ernstig bemoeilijken. Als een medewerker echter geen andere mogelijkheid ziet dan een anonieme melding, dan zal *ST* deze melding op gepaste wijze behandelen.

7. De procedure

Hoofdstuk 1. Definities

Artikel 1. In deze regeling wordt verstaan onder:

betrokkene: degene die al dan niet in dienst werkzaam is ten behoeve van de werkgever;

externe derde: een externe derde als bedoeld in artikel 6 lid 1;

raadsman: degene als bedoeld in artikel 4;

de hoogst verantwoordelijke: degene die alleen of samen met anderen rechtstreeks de hoogste zeggenschap heeft bij de leiding van de organisatie van de werkgever;

verantwoordelijke: leidinggevende die direct of indirect zeggenschap heeft over het onderdeel van de organisatie waar betrokkene werkzaam is en/of waarop een vermoeden van een misstand betrekking heeft;

de leidinggevende: degene die direct leiding geeft aan betrokkene;

de vertrouwenspersoon: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;

een vermoeden van een misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de organisatie waar betrokkene werkzaam is en waarbij een maatschappelijk belang in het geding is, in verband met:

- een (dreigend) strafbaar feit;
 - een (dreigende) schending van regels;
 - een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
 - een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
 - een (dreigende) verspilling van overheidsgeld;
- of
- (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

Hoofdstuk 2. Interne procedure

Artikel 2. Interne melding aan leidinggevende, verantwoordelijke en/of vertrouwenspersoon

- Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 5 lid 2, meldt betrokkene een vermoeden van een misstand intern bij zijn leidinggevende of indien hij melding aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht bij een verantwoordelijke of indien hij melding aan een verantwoordelijke niet wenselijk acht bij de vertrouwenspersoon. Melding aan de vertrouwenspersoon kan ook plaatsvinden naast de melding aan zijn leidinggevende of aan een verantwoordelijke.
- De leidinggevende of de verantwoordelijke legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, desgevraagd schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door betrokkene, die daarvan een gewaarmerkt afschrift ontvangt. De leidinggevende of de verantwoordelijke draagt er zorg voor dat de hoogst verantwoordelijke onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is en dat de hoogst verantwoordelijke een afschrift van de vastlegging ontvangt. Indien betrokkene het vermoeden bij de vertrouwenspersoon heeft gemeld, brengt deze eveneens de hoogst verantwoordelijke op de hoogte met vermelding van de datum waarop de melding ontvangen is, zij het op een met betrokkene overeengekomen wijze en tijdstip.
- Onverwijld wordt een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand gestart.
- De hoogst verantwoordelijke stuurt een ontvangstbevestiging aan betrokkene die een vermoeden van een misstand heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding. Dit geldt ook indien betrokkene het vermoeden niet heeft gemeld aan zijn leidinggevende of een verantwoordelijke, maar aan een vertrouwenspersoon.
- De hoogst verantwoordelijke beoordeelt of een externe derde als bedoeld in artikel 6 lid I van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht.

Artikel 3. Standpunt

- Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt betrokkene door of namens de hoogst verantwoordelijke schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemeld vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
- Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt betrokkene door of namens de hoogst verantwoordelijke hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.

Artikel 4. Raadsman

- Betrokkene kan een vermoeden van een misstand melden bij een raadsman om hem in vertrouwen om raad te vragen.
- Als raadsman kan fungeren iedere persoon, die het vertrouwen van betrokkene geniet en op wie een geheimhoudingsplicht rust.

Hoofdstuk 3. Melding aan een externe derde

Artikel 5.

- Betrokkene kan het vermoeden van een misstand melden bij een externe derde als bedoeld in artikel 6 lid I, met inachtneming van het in artikel 6 bepaalde, indien:
 - hij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 3;
 - hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de vereiste termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid van artikel 3;
 - de termijn, bedoeld in het tweede lid van artikel 3, gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is en betrokkene hiertegen bezwaar heeft gemaakt bij de hoogst verantwoordelijke, of
 - sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in het volgende lid.
- Een uitzonderingsgrond als bedoeld in het vorige lid onder d. doet zich voor, indien sprake is van:
 - acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - een situatie waarin betrokkene in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding;
 - een duidelijke dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - een eerdere interne melding conform de procedure van in wesen dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - een wettelijke plicht of bevoegdheid tot direct extern melden.

Artikel 6.

- Externe derde in de zin van deze regeling is iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie, niet zijnde de vertrouwenspersoon of een raadsman, aan wie betrokkene een vermoeden van een misstand meldt, omdat dat naar zijn redelijk oordeel van een zodanig groot maatschappelijk belang is dat dat belang in de concrete omstandigheden van het geval zwaarder moet wegen dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, en die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand op te kunnen heffen of doen heffen.
- Met inachtneming van het in lid 3 bepaalde, kan betrokkene bij een externe derde als bedoeld in het vorige lid een vermoeden van een misstand melden, indien sprake is van één van de in artikel 5 genoemde gevallen.
- De melding vindt plaats aan de externe derde die daarvoor naar het redelijke oordeel van betrokkene gelet op de omstandigheden van het geval het meest in aanmerking komt, waarbij betrokkene enerzijds rekening houdt met de effectiviteit waarmee die derde kan ingrijpen en anderzijds met het belang van de werkgever bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen, voorzover die schade niet noodzakelijkerwijs voortvloeit uit het optreden tegen de misstand.
- Naarmate de mogelijkheid van schade voor de werkgever als gevolg van de melding bij een externe derde groter wordt, dient het vermoeden van een misstand bij betrokkene, die bij een externe derde meldt, sterker te zijn.

Hoofdstuk 4. Rechtsbescherming

Artikel 7.

1. Betrokkene die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden.
2. Een raadsman als bedoeld in artikel 4 of een vertrouwenspersoon als bedoeld in artikel 1, die in dienst van de werkgever is, wordt op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het fungeren als zodanig krachtens deze regeling.

Hoofdstuk 5. Inwerkingtreding

Artikel 8.

Deze regeling treedt in werking op 23 april 2007.

SCHIPHOL TELEMATICS BV

Adres ST: Tristar 3, Stationsplein 991, 1117 CE Schiphol
Postbus 75154, 1117 ZS Schiphol

Telefoonnummer: 020 - 316 35 00

Fax: 020 - 316 35 01

Emailadres: info@st.nl

Internetadres: www.st.nl

Bankrelatie: Rabobank 34 45 26 186

K.v.K. Amsterdam: 340 74 619

BTW: NL800814568.B.01

