

Policy klokkenluidersregeling: Beleidsdocument ter bescherming van klokkenluiders

1. Inleiding

Dit beleidsdocument bevat de informatie over het waarom en hoe de klokkenluidersregeling zoals deze geïmplementeerd wordt in de vennootschappen van de Gijbels groep.

Het beleid rond de klokkenluidersregeling uiteengezet in dit document, is gebaseerd op en conform de Europese Richtlijn (EU) 2019/1397 d.d. 23/10/2019, zoals omgezet in de Belgische Wet van 28/11/2022 betreffende de bescherming van melders van inbreuken op het Unie- of nationale recht vastgesteld binnen een juridische entiteit in de private sector.

Hieronder wordt uiteengezet wat het doel is, wie eronder valt, welke soorten meldingen mogelijk zijn, hoe het meldingsproces verloopt en welke waarborgen er zijn, zowel voor de melder als voor de persoon tegen wie een onderzoek wordt ingesteld.

2. Doelstelling van het beleid

Het in dit document omschreven beleid is een praktische toepassing van de 'Why' van de Gijbels groep, m.n. "Samenwerken aan een betere wereld met steeds betere gebouwen". Respect voor elkaar en de toepasselijke wet- en regelgeving maken hier een belangrijk deel van uit. We verwachten van al onze directe en indirecte medewerkers dat zij zich hiernaar gedragen.

Het is dan ook belangrijk dat onze directe en indirecte medewerkers op een veilige en vertrouwelijke manier vermoedelijke inbreuken kunnen melden. En dit zonder angst voor mogelijke represailles of andere negatieve gevolgen voor de melder en diens omgeving.

3. Toepassingsgebied

3.a. Wie kan gebruik maken van deze klokkenluidersregeling?

De klokkenluidersregeling geldt voor alle directe en indirecte medewerkers van de vennootschappen van de Gijbels groep. Dit houdt o.m. in dat volgende groepen beroep kunnen doen op deze regeling:

- Werknemers;
- Zelfstandigen die via een dienstverleningsovereenkomst een contractuele relatie hebben;
- Stagiairs, vrijwilligers en eenieder die onder welk statuut dan ook actief is binnen de Gijbels groep vennootschappen;
- Aandeelhouders en bestuurders;
- Onderaannemers, leveranciers én hun werknemers/zelfstandigen/onderaannemers;
- Familie-of gezinsleden van de directe en indirecte medewerkers
- Personen die in het verleden als directe of indirecte medewerker actief zijn geweest of waarvan de relatie nog moet starten (bijv. sollicitant, kandidaat-onderaannemer,...);
- De "facilitators", zijnde natuurlijke personen die een melder bijstaan in het meldingsproces en wiens bijstand vertrouwelijk moet zijn;
- Derden die verbonden zijn met de melders en juridische entiteiten die eigendom zijn van de melders.

3.b. Welke inbreuken kan men melden?

De klokkenluidersregeling kan gebruikt worden om de volgende (vermoedens van) inbreuken aan te kaarten:

- inbreuken die betrekking hebben op de volgende gebieden (hierna: "Inbreuk"):
 - a) overheidsopdrachten;
 - b) financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering;
 - c) productveiligheid en productconformiteit;
 - d) veiligheid van het vervoer;

- e) bescherming van het milieu;
 - f) stralingsbescherming en nucleaire veiligheid;
 - g) veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn;
 - h) volksgezondheid;
 - i) consumentenbescherming;
 - j) bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens, en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen;
 - k) bestrijding van belastingfraude;
 - l) sociale fraudebestrijding.
- bestrijding van fraude en corruptie en andere inbreuken waardoor de financiële belangen van de Europese Unie worden geschaad;
 - inbreuken op de Unieregels inzake mededinging en staatssteun en andere inbreuken in verband met de interne markt;

Ook loutere pogingen om een dergelijke inbreuk te plegen en/of pogingen om informatie met betrekking tot een van de bovenstaande zaken te verbergen kunnen gemeld worden.

Voor de duidelijkheid: het is niet de bedoeling dat via deze weg grieven over ruzies/discussies met andere medewerkers worden gemeld of klachten over de door ons uitgevoerde werken. Dit dient u rechtstreeks te bespreken met de bevoegde manager of directielid.

4. Indienen van een melding

4.a. Welke zijn de meldingsmogelijkheden?

Indien u te goeder trouw van oordeel bent (of vermoedt) dat (een medewerker van) één van de Gijbels groep vennootschappen een inbreuk pleegt zoals onder 3. omschreven, kan u dit melden op meerdere manieren.

1. Persoonlijk: U kan een inbreuk altijd rechtstreeks melden aan uw leidinggevende, uw directielid, de vertrouwenspersoon of de HR-afdeling. Dit kadert binnen onze waarden van open communicatie en veiligheid.
2. Intern formeel meldkanaal: Het intern meldkanaal heeft als doel inbreuken op de hierboven geschetste gebieden binnen de organisatie formeel op te sporen en te verhelpen. Een melding doen kan schriftelijk via het intern meldkanaal SD Worx.
3. Extern kanaal: Melders kunnen ook gebruikmaken van een extern kanaal dat door de overheid wordt opgezet. Een klacht indienen kan dan bij de Federale Ombudsman.
4. Openbaarmaking: Wanneer een interne of externe melding niet tot passende actie leidt, er ernstige redenen zijn om aan te nemen dat er sprake is van onmiddellijk gevaar voor het openbaar belang, of dat er een risico op vergelding of het vernietigen van bewijsmateriaal bestaat.

4.b. De interne melding

a) Hoe een interne melding doen?

De vennootschappen van de Gijbels groep gebruiken voor interne meldingen een speciaal daarvoor ontwikkelde tool: [<https://mathieugijbels.sdwhistle.com/nl/home>]. Deze tool vindt u ook terug op de homepage van de website www.gijbels.be. Specifiek voor onze medewerkers van de werven: u vindt ook een link hiervoor in de app "Alundi".

De online tool is 24/7 bereikbaar en beschikbaar en laat ook toe anoniem te melden. Om snel en goed een melding te kunnen behandelen, is het aangewezen om eventuele mogelijke bewijsstukken (documenten, foto's, getuigen...) mee door te sturen met deze melding.

b) Procedure van een interne melding

De melder krijgt van de meldingsbeheerder een ontvangstbevestiging binnen 7 dagen na de melding.

Op uitdrukkelijk verzoek van de melder kan er binnen een redelijke termijn een fysieke meeting plaatsvinden tussen de melder en de meldingsbeheerder.

De meldingsbeheerder zal het dossier opvolgen en ook de communicatie met de melder onderhouden. Zo nodig, kan de meldingsbeheerder bijkomende informatie opvragen bij de melder. De meldingsbeheerder controleert de juistheid van de in de melding gedane beweringen en gaat na of de gemelde inbreuk aangepakt kan worden, onder meer via maatregelen zoals een intern vooronderzoek, een onderzoek, een vervolging, een terugvordering, een beëindigingsprocedure,...

De meldingsbeheerder zal de melder de nodige feedback geven over de eventueel geplande of uitgevoerde maatregelen en de redenen waarom er al dan niet dergelijke maatregelen genomen zijn of zullen worden. Dit gebeurt binnen 3 maanden na de ontvangstmelding.

4.c. De externe melding

De melder kan ook kiezen om (al dan niet onmiddellijk) een externe melding te doen. De autoriteiten die bevoegd zijn voor het ontvangen van meldingen, het geven van feedback en het bieden van opvolging inzake meldingen zijn de volgende:

- de Federale Overheidsdienst Economie, K.M.O., Middenstand en Energie;
- de Federale Overheidsdienst Financiën;
- de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid van de voedselketen en Leefmilieu;
- de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer;
- de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- de Programmatie Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding, Sociale Economie en Grootstedenbeleid;
- het Federaal Agentschap voor Nucleaire Controle;
- het Federaal Agentschap voor Geneesmiddelen en Gezondheidsproducten;
- het Federaal Agentschap voor de veiligheid van de voedselketen;
- de Belgische Mededingingsautoriteit;
- de Gegevensbeschermingsautoriteit;
- de Autoriteit voor Financiële diensten en Markten;
- de Nationale Bank van België;
- het College van toezicht op de bedrijfsrevisoren;
- de autoriteiten gemeld in artikel 85 van de wet van 18 september 2017 tot voorkoming van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme en tot beperking van het gebruik van contanten;
- het Nationaal Comité voor de beveiliging van de levering en distributie van drinkwater;
- het Belgisch Instituut voor postdiensten en telecommunicatie;
- het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen;
- de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;
- de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
- de Sociale Inlichtingen en Opsporingsdienst;
- de Autonome dienst Coördinatie Anti-Fraude (CAF);
- de Scheepvaartcontrole.

Bij gebrek aan aanwijzing of indien geen enkele autoriteit zich bevoegd acht om een melding te ontvangen, dan treedt de Federale Ombudsman op als bevoegde overheid.

Wenst u meer informatie hierover of een externe melding te doen: [Klokkenluiders | Federaalombudsman.be](https://www.federaalombudsman.be/klokkenluiders)

5. Waarborgen en bescherming voor de klokkenluider/melder

5.a. Vertrouwelijkheid van de melding en de gegevens van de melder

Meldingen worden vertrouwelijk behandeld, en informatie wordt alleen gedeeld op basis van het "need-to-know"- principe. Alle persoonlijke gegevens worden uitsluitend gebruikt in overeenstemming met de AVG regels zoals omschreven in hoofdstuk 7 van deze policy.

5.b. Bescherming tegen represailles

De klokkenluider is beschermd tegen represailles, bedreigingen en pogingen tot represailles, op voorwaarde dat zijn melding te goeder trouw gebeurt. Dit wilt zeggen dat de melder goede redenen en aanwijzingen had om aan te nemen dat er mogelijks sprake was van een inbreuk. Melders die dus bijv. bewust onjuiste informatie hebben gemeld, kunnen dus geen beroep doen op de bescherming.

Onder represailles worden volgende maatregelen begrepen:

- a) schorsing, tijdelijke buitendienststelling, ontslag of soortgelijke maatregelen;
- b) degradatie of weigering van bevordering;
- c) overdracht van taken, verandering van locatie van de arbeidsplaats, loonsverlaging, verandering van de werktijden;
- d) het onthouden van opleiding;
- e) negatieve prestatiebeoordeling of arbeidsreferentie;
- f) het opleggen of toepassen van een disciplinaire maatregel, berisping of andere sanctie, zoals een financiële sanctie;
- g) dwang, intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
- h) discriminatie, nadelige of ongelijke behandeling;
- i) niet-omzetting van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, in het geval de werknemer de gerechtvaardigde verwachting had dat hem een dienstverband voor onbepaalde tijd zou worden aangeboden;
- j) niet-verlenging of vervroegde beëindiging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst;
- k) schade, met inbegrip van reputatieschade, met name op sociale media, of financieel nadeel, met inbegrip van omzetsderving en inkomstenderving;
- l) opname op een zwarte lijst op basis van een informele of formele overeenkomst voor een hele sector of bedrijfstak, waardoor de persoon geen baan meer kan vinden in de sector of de bedrijfstak;
- m) vroegtijdige beëindiging of opzegging van een contract voor de levering van goederen of diensten;
- n) intrekking van een licentie of vergunning;
- o) psychiatrische of medische verwijzingen.

Tegen de melders die informatie over mogelijke inbreuken melden of een openbaarmaking doen kunnen geen burgerrechtelijke, strafrechtelijke of tuchtrechtelijke vorderingen worden ingesteld, noch professionele sancties worden uitgesproken omwille van deze melding of openbaarmaking.

Ook kunnen melders niet aansprakelijk worden gesteld voor de verwerving van of de toegang tot de informatie die wordt gemeld of openbaar wordt gemaakt, tenzij die verwerving of die toegang op zichzelf een strafbaar feit vormde.

Iedereen die meent slachtoffer te zijn van of bedreigd te worden met een represaille, kan een met redenen omklede klacht indienen bij de federale coördinator, die een buitengerechtelijke beschermingsprocedure opstart overeenkomstig art. 26 en volgende van de wet van 28 november 2022.

Ook heeft de melder het recht een beroep in te leiden voor de arbeidsrechtbank in geval van represailles overeenkomstig artikel 578 van het Gerechtelijk Wetboek.

Naast de melder zelf worden ook de facilitators en derden die verbonden zijn met de melder en die ook het slachtoffer kunnen worden van represailles in een werkgerelateerde context beschermd.

5.c. Ondersteuning en advies

Naast de bescherming tegen represailles (of pogingen hiertoe) hebben melders en de personen die van de bescherming genieten, tevens recht op ondersteuning en advies, m.n.:

- a) volledige en onafhankelijke informatie en adviezen, die gemakkelijk en kosteloos toegankelijk zijn, over :

- de beschikbare remedies en procedures die bescherming bieden tegen represailles,
 - hun rechten, met inbegrip van hun rechten op het vlak van bescherming van persoonsgegevens; technisch advies ten aanzien van elke autoriteit die betrokken is bij de bescherming van de Klokkenluiders;
- b) rechtsbijstand in grensoverschrijdende strafrechtelijke en burgerlijke procedures overeenkomstig Richtlijn (EU) 2016/1919 van het Europees Parlement en de Raad van 26 oktober 2016 betreffende rechtsbijstand voor verdachten en beklaagden in strafprocedures en voor gezochte personen in procedures ter uitvoering van een Europees aanhoudingsbevel en Richtlijn 2008/52/EG van het Europees Parlement en de Raad van 21 mei 2008 betreffende bepaalde aspecten van bemiddeling in burgerlijke en handelszaken en rechtsbijstand in andere procedures alsook juridisch advies of andere juridische bijstand, overeenkomstig de bepalingen betreffende de juridische tweedelijnsbijstand en de rechtsbijstand;
- c) ondersteunende maatregelen, waaronder technische, psychologische, mediagerelateerde en sociale ondersteuning;
- d) financiële bijstand in het kader van gerechtelijke procedures.

Het is de bevoegdheid van het Federaal Instituut voor de bescherming en de bevordering van de Rechten van de Mens om dergelijke ondersteuning te leveren.

Zie voor meer informatie en contactgegevens: <https://federaalinstituutmensenrechten.be/nl>.

6. Waarborgen voor het onderwerp van het onderzoek

Als de melding gaat over een persoon én hiertegen een onderzoek wordt gestart, wordt die betrokken persoon binnen een redelijke termijn op de hoogte gebracht, tenzij dit het onderzoek in gevaar brengt.

Ook hiervoor geldt dat deze Informatie vertrouwelijk wordt behandeld en gedeeld met een beperkt aantal personen op basis van het "need-to-know"-principe.

De Gijbels Group garandeert de eventuele beschuldigde individuele personen het recht op een eerlijk proces en het vermoeden van onschuld. Hun identiteit wordt strikt geheimgehouden zolang de onderzoeken naar aanleiding van de melding lopen.

De persoon of personen tegen wie het onderzoek zich richt, heeft het recht om te reageren op de beschuldigingen.

7. Regeling rond de verwerking van persoonsgegevens.

De verwerking van persoonsgegevens die voortvloeit uit deze policy en de meldingen, is onderworpen aan de Algemene Verordening Gegevensverwerking.

Mathieu Gijbels NV geldt als verwerkingsverantwoordelijke voor de verwerking van de persoonsgegevens in het kader van deze policy. Hieronder vindt u meer uitleg over welke persoonsgegevens er verwerkt worden, hoe en hoelang deze wordt opgeslagen en welke uw rechten zijn m.b.t. dergelijke gegevens.

Door gebruik te maken van het interne meldingskanaal, stemt u in met de verwerking van uw persoonsgegevens zoals in dit document omschreven.

7.a. Welke persoonsgegevens verzamelen we?

Wanneer u als melder, als gerapporteerde persoon of als andere derde persoon betrokken bent bij een melding, zal u ons informatie bezorgen die we moeten verwerken en opslaan. Deze informatie kan volgende persoonsgegevens bevatten:

1. identificatiegegevens (naam, contactgegevens en functie);
2. opnames van gesprekken (bij een mondelinge melding);
3. uw relatie met de betrokken vennootschap van de Gijbels groep;
4. informatie over (vermoedelijk) wangedrag;
5. informatie over strafrechtelijke vervolging of een verdenking hiervan;
6. informatie over eventuele sancties.

De meegedeelde informatie kan ook andere, bijzondere categorieën persoonsgegevens omvatten zoals informatie over ras of etnische afkomst, politieke opvattingen, religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen, lidmaatschap van een vakbond, gegevens over gezondheid, of gegevens met betrekking tot iemands seksueel gedrag of seksuele gerichtheid.

7.b. Waarom verwerken wij uw persoonsgegevens?

Wij zullen persoonsgegevens alleen verwerken voor zover dat nodig is in het kader van een melding.

7.c. Met wie delen wij uw persoonsgegevens?

De persoonsgegevens zijn in beginsel enkel raadpleegbaar en zichtbaar voor de meldingsbeheerder. Deze kan echter de informatie delen met andere medewerkers binnen de Gijbels groep op een “*need to know*” basis, dus enkel indien en in de mate dat dit noodzakelijk is om de melding verder op te volgen.

Alleen als wij daartoe wettelijk verplicht zijn, kunnen uw persoonsgegevens worden verstrekt aan externe partijen, zoals toezichthoudende instanties, belastingdiensten en opsporingsdiensten.

7.d. Hoe lang bewaren wij uw persoonsgegevens?

De persoonsgegevens worden bewaard zolang als nodig is voor de verwerking en afhandeling van de melding, met inbegrip van de eventuele maatregelen en opvolging daarvan. De gegevens kunnen langer bewaard worden indien en voor zover dat nodig is in verband met juridische procedures.

De dossiers worden gewist wanneer de gegevens niet langer nodig zijn, of wanneer de gemelde inbreuk is verjaard.

7.e. Welke maatregelen nemen wij om uw gegevens veilig te houden?

Vertrouwelijkheid en geheimhouding: de Gijbels Group zorgt ervoor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die door de Gijbels Group als bevoegde personen werden aangeduid. Alle meldingen en daarop volgende onderzoeksrapporten en/of vaststellingsrapporten, beslissingen, ... worden met de grootst mogelijke vertrouwelijkheid behandeld. De Gijbels Group hanteert een strikte ‘need to know’-basis voor het bekendmaken van relevante informatie aan werknemers of derden. Alle werknemers die betrokken zijn bij de ontvangstmelding, of opvolging van meldingen, zullen een strikte geheimhouding handhaven over de inhoud van meldingen, rapporten, beslissingen ... en dit voor zover de toepasselijke wetgeving dat toelaat.

7.f. Welke rechten heeft u?

In beginsel kan u genieten van volgende rechten op uw persoonsgegevens die wij verwerken in het kader van een melding :

1. recht op inzage
2. recht op rectificatie
3. recht op gegevenswissing
4. recht op beperking van de verwerking
5. recht op overdraagbaarheid van de gegevens
6. recht op bezwaar.

Belangrijk is wel dat er beperkingen mogelijk zijn aan de uitoefening van deze rechten. Zo moeten wij bijv. persoonsgegevens bewaren indien deze noodzakelijk zijn voor het verder behandelen van de melding of in het kader van een verplichte afgifte ervan aan een overheidsdienst. Ook kunnen wij bijv. op grond van gerechtvaardigde belangen doorgaan met het verwerken van uw persoonsgegevens na afweging van uw belangen tegen de onze.

Als u uw rechten wilt uitoefenen, kunt u contact met ons opnemen via het onderstaande e-mailadres.

7.g. Wat bij vragen of klachten?

Heeft u vragen of klachten over de manier waarop wij uw persoonsgegevens verwerken in het kader van deze policy? Dan kunt u contact opnemen met de persoon bevoegd bij de Gijbels groep via privacy@gijbels.be. U heeft daarnaast ook het recht om een klacht in te dienen bij de Gegevensbeschermingsautoriteit. Zie voor meer info: <https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/burger/startpagina>.