

MELDEN VAN MISSTANDEN

Artikel 1 Misstanden

1. Iedere werknemer moet melding doen van niet-zorgvuldig, -ethisch of -integer handelen of enig (ander) vermoeden van een misstand. Onder een vermoeden van een misstand wordt daarbij verstaan een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden dat er bij Eindhoven Airport N.V. sprake is van:
 - a. een (dreigend) strafbaar feit;
 - b. een (dreigende) schending van wet- en regelgeving;
 - c. een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
 - d. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
 - e. een schending van binnen de onderneming geldende gedragsregels of
 - f. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

Artikel 2 Procedure

1. Werknemers maken vermoedens van een misstand kenbaar bij hun leidinggevende of naast hogere leidinggevende. Als dat niet mogelijk of wenselijk is, kan werknemer zich wenden tot de integriteitscommissie of vertrouwenspersoon.

MELDPROCEDURE

Artikel 1 Reikwijdte en doel

Deze interne meldprocedure beschrijft de wijze waarop meldingen kunnen worden gedaan van mogelijk frauduleus, onethisch of onwettig gedrag en gedrag dat in strijd is met de gedragsregels.

Artikel 2 Het doen van een melding

1. Werknemers worden geacht meldingen te doen bij hun leidinggevende of naast hogere leidinggevende. Als dat niet mogelijk of wenselijk is, kan werknemer zich wenden tot een vertrouwenspersoon of integriteitscommissie.
2. Om onduidelijke en valse meldingen tot een minimum te beperken, zullen anonieme meldingen, die via andere kanalen binnenkomen, niet in behandeling worden genomen. Het mag duidelijk zijn dat het doen van een valse melding in geen geval wordt getolereerd. Het doen van een valse melding wordt gezien als een ernstige inbreuk op de gedragsregels.

Artikel 3 Procedure

1. De leidinggevende (of vertrouwenspersoon) stuurt iedere melding die hij ontvangt door aan de Integriteitscommissie, rechtstreeks te bereiken via de leden van de commissie. Deze commissie bestaat uit Head of Legal & Corporate Affairs, HR manager en de voorzitter van de Ondernemingsraad.
2. Nadat de Integriteitscommissie een melding ontvangen heeft, evalueert en beoordeelt zij de melding en bepaalt welke actie ondernomen moet worden. Indien gewenst kan de Integriteitscommissie aanvullende informatie inwinnen.
3. Zodra de melding voldoende duidelijk is, kan de Integriteitscommissie besluiten een nader onderzoek in te (laten) stellen. De Integriteitscommissie kan ook besluiten de melding zelf af te handelen of de meest deskundige persoon/afdeling/commissie te verzoeken de melding verder in behandeling te nemen.
4. De Integriteitscommissie ziet erop toe dat iedere melding op adequate wijze wordt afgehandeld, op juiste wijze wordt gedocumenteerd en daar waar nodig op een juiste wijze wordt gerapporteerd aan de verantwoordelijke instanties. Voor zover redelijkerwijs mogelijk wordt de melder periodiek op de hoogte gehouden van de voortgang.
5. De Integriteitscommissie behandelt alle verkregen informatie vertrouwelijk. Werknemers en/of derden krijgen geen informatie zonder toestemming van de Integriteitscommissie. De anonimiteit van de melder wordt gewaarborgd als de informatie vanuit wettelijk of juridisch oogpunt verschaft moet worden.



Artikel 4 Alternatieve procedure

1. In het geval dat de melding gaat over, of direct verband houdt met de directie/een directielid of een lid van de Integriteitscommissie, of indien melding via de Integriteitscommissie om een andere klemmende reden niet gewenst is, geldt een alternatieve procedure.
2. De vertrouwenspersoon of leidinggevende stuurt de melding in dit geval door aan de directiesecretaresse. De directiesecretaresse stuurt de melding vervolgens door aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen als de melding gaat over, of direct verband houdt met de directie/een directielid. In alle overige gevallen stuurt de directiesecretaresse de melding door aan de directie.
3. De directie of de voorzitter van de Raad van Commissarissen handelt de melding vervolgens op adequate wijze af. De procedure die wordt gevolgd is gelijk aan deze zoals beschreven in artikel 3 van deze regeling.

Artikel 5 Bescherming van de melder

1. De identiteit van de melder wordt beschermd en de melder wordt gevrijwaard van represaille maatregelen door EA, behoudens de in lid 2 genoemde uitzonderingen.
2. Er zijn drie uitzonderingen op grond waarvan de melder geen bescherming geniet. Dit is het geval als:

- a. De melder zich niet houdt aan de interne meldprocedure;
 - b. Er sprake is van een melding met kwade opzet;
 - c. De melding een ernstige overtreding of een misdrijf is.
3. Indien de melder ontevreden is met de afhandeling of de uitkomst van de melding, zich bedreigd voelt of met represaille maatregelen te maken heeft gekregen, kan hij een klacht indien direct bij de persoon of commissie die ook in eerste instantie kennis neemt van de melding.

Artikel 6 Bescherming van de beschuldigde Indien er een onderzoek naar iemand wordt ingesteld, stelt de werkgever de persoon die wordt onderzocht hiervan in beginsel binnen drie dagen op de hoogte. Deze periode kan worden verlengd indien er gevaar bestaat dat bewijs wordt vernietigd en/of het onderzoek wordt belemmerd.

Artikel 7 Gegevensbescherming en privacy

1. De Integriteitscommissie en de aangewezen functionarissen zullen alle ontvangen informatie strikt vertrouwelijk behandelen. De privacy van zowel de melder als beschuldigde(n) zal worden beschermd.
2. De onderzochte persoon heeft het recht bezwaar aan te tekenen tegen het feit dat hij het onderwerp van een onderzoek is. In dat geval zal de Integriteitscommissie haar besluit heroverwegen, waarbij een onafhankelijke derde bij deze heroverweging kan worden betrokken.