

## 1. Procedure melden van misstanden

## 2. Sonepar Klokkenluidersprocedure

Sonepar heeft de Sonepar Gedragscode en Procedures, de Gedragscode voor Leveranciers, de Klokkenluidersprocedure en diverse beleids- en gedragsregelingen waarin staat aan welke regels je bij Sonepar NL moet houden. Al deze regels dragen bij aan een optimaal werkklimaat zodat misstanden worden voorkomen. Signaleer of vermoed je toch een misstand, dan kun je deze melden.

### 1. Procedure voor het melden van misstanden?

Wanneer je signaleert of vermoedt dat er iets mis is binnen Sonepar NL, Technische Unie, de Van Egmond Groep of bij een andere organisatie waarmee je in aanraking bent gekomen, en je hebt die misstand zelf bemerkt of je bent er zelf mee in aanraking gekomen, dan kun je jouw vermoeden van een misstand intern melden. Hierna wordt uitgelegd wanneer sprake is van een misstand, waar je dit intern kunt melden en welke procedure dan wordt gevolgd.

#### **Wat is een vermoeden van een misstand?**

Een vermoeden van een misstand betekent:

- Je vermoedt iets en hebt daar ook echt duidelijke aanwijzingen voor;
- Het gaat om iets dat niet hoort of niet mag;
- De zaak is ernstig genoeg om het te moeten melden;
- Het is van algemene, operationele of financiële aard;
- Het vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de organisatie, en is zo ernstig dat het buiten de normale werkprocessen en verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende valt.

De melding moet betrekking hebben op een misstand met een maatschappelijk belang:

- (Dreigende) schending van (andere regels dan) een wettelijk voorschrift waaronder een (dreigend) strafbaar feit;
- (Dreigend) gevaar voor de gezondheid;
- (Dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen;
- (Dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu;
- (Dreigend) gevaar voor het goed functioneren van overheidsorganisatie of bedrijf als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- (Dreigende) verspilling van overheidsgeld;
- (Dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de bovenstaande feiten.

## Waar kun je dit melden?

Sonepar NL kent de volgende meldpunten waar je als werknemer een misstand kunt melden:

- Je leidinggevende;
- Compliance Officer en Manager Legal & Compliance, Esther Spitters of Plv. Compliance Officer, Maria Ruiz, via [compliance.officer@technischeunie.com](mailto:compliance.officer@technischeunie.com);
- Eén van de leden van de [Vertrouwenscommissie](#);
- Een andere leidinggevende of de hoogst leidinggevende.

## Heb je twijfels?

Voordat je een interne melding wilt doen, kun je ook eerst een interne contactpersoon (zie hierboven voor de namen) in vertrouwen nemen over jouw vermoeden van een misstand en hem of haar om informatie, advies en ondersteuning vragen.

## Volgorde bij het melden

Voor een juiste melding is het van belang dat je de juiste volgorde hanteert, zodat Sonepar NL eerst de kans krijgt misstanden zelf op te lossen.

1. Vandaar dat je eerst intern moet melden. Alleen als dit niet van jou gevraagd kan worden, bijvoorbeeld omdat je je niet veilig voelt, kun je direct extern melden.
2. Als melder moet je ook 'materieel zorgvuldig handelen' d.w.z. dat jouw vermoeden van een misstand een redelijk vermoeden moet zijn. Je moet je vermoeden kunnen onderbouwen met je eigen waarneming of met documenten (mails, verslagen, foto's, brieven).

## Hoe gaat Sonepar NL om met mijn melding?

Als je te goeder trouw (oprecht en zonder kwade bedoelingen) en op de juiste manier (je vermoeden van) een misstand meldt, zal Sonepar NL jou niet benadelen.

De hoogst verantwoordelijke zorgt dat maatregelen worden genomen om benadeling van jou of van je contactpersoon tegen te gaan.

Wanneer jij als melder meent dat je toch wordt benadeeld, kun je dat direct bespreken met je contactpersoon.

Er wordt vertrouwelijk met je melding omgegaan.

## Vastlegging melding

1. Wanneer je een misstand meldt, zorgt degene aan wie je meldt dat de melding onmiddellijk schriftelijk wordt vastgelegd. Dit gebeurt in overleg met jou als melder.
2. Jullie moeten deze schriftelijke vastlegging allebei ondertekenen. Als melder ontvang je een afschrift.
3. De vastlegging wordt direct naar de hoogst verantwoordelijke in het bedrijf gestuurd of naar de Compliance Officer.



4. Als melder krijg je hiervan een ontvangstbevestiging waarin ook de naam van je contactpersoon vermeld staat. Dit met het oog op het tegengaan van benadeling. In principe is dit degene bij wie de melding is gedaan. Als dit onverhoopt niet kan, wordt één van de leden van de [Vertrouwenscommissie](#) als contactpersoon benoemd.

### **Verloop onderzoek**

5. Wanneer de melding is getoetst aan de criteria en rechtsgronden (redelijke gronden en een vermoeden van een misstand), zal de hoogst leidinggevende een onderzoek instellen en aangeven wie dat onderzoek gaat uitvoeren. Ook degenen op wie de melding betrekking heeft worden op de hoogte gebracht van dit onderzoek, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor geschaad kan worden.

6. De onderzoekswerkwijze en afwikkeling zijn in lijn met de artikelen 10 tot en met 16 van de modelregeling van het Huis voor Klokkenluiders, zie toegevoegde bijlage "[Procedure onderzoek na ontvangst van een interne melding](#)".

7. Als melder ontvang je binnen acht weken na je melding schriftelijke informatie over het inhoudelijke standpunt m.b.t. het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Hierbij wordt ook aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.

8. Alle documenten in het betreffende dossier van de melding zullen zo spoedig mogelijk en niet later dan 3 maanden na afronding van het onderzoek worden vernietigd.

### **Externe melding**

Als de melder het niet eens is met het standpunt naar aanleiding van een interne melding en meent dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd, of als hij/zij binnen de aangegeven termijn van 8 weken geen standpunt heeft ontvangen, kan hij/zij een externe melding doen bij een externe instantie.

Onder een externe instantie wordt verstaan:

9. Een instantie die belast is met de opsporing van staffbare feiten of toezicht houdt op naleving van wettelijke voorschriften.

10. Een daartoe bevoegde instantie is bijvoorbeeld de afdeling onderzoek van het [Huis voor Klokkenluiders](#).

## 2. Sonepar Klokkenluidersprocedure

Naast het melden van misstanden kent Sonepar NL de internationale Klokkenluidersprocedure van Sonepar waarvan jij (en ook derden) gebruik kunt maken als je een (dreigende) schending vermoedt van de Sonepar Gedragscode en de Procedures. Je melding en de behandeling ervan zijn in de Nederlandse taal. Als je te goeder trouw een melding doet zul je daarvan geen nadeel ondervinden.

De details over deze procedure vind je in de [Sonepar Klokkenluidersprocedure](#).

### Sanctiebeleid Sonepar NL

We besteden binnen het Compliance programma van Sonepar NL veel aandacht aan de verscheidene Compliance onderwerpen. Dit doen we onder andere door middel van verplichte juridische trainingen en workshops, e-learning's en andere digitale trainingsmodules over compliance, in procedures en in het introductieprogramma voor alle nieuwe medewerkers. Ook collega's die doorstromen binnen de organisatie naar een functie waarvoor (extra) compliance training is vereist worden door HR&IC meegenomen in het trainingsprogramma.

De verantwoordelijkheid voor de juridische input, monitoring en controle en permanente training van Compass ligt bij HR&IC, Internal Control (voorheen IBKR) en Legal & Compliance.

We verwachten van iedereen het Compliance programma te kennen en zich daaraan te houden. Alle medewerkers moeten zich houden aan alle regels, procedures en de relevante wet- en regelgeving. Compliance is verantwoord zaken doen, van iedereen, voor iedereen!

### Wat gebeurt er als ik de Compliance regels overtreed?

Dan krijg je te maken met het Compliance sanctiebeleid van Sonepar NL.

Wanneer je een regel overtreedt, kunnen er (afhankelijk van de ernst ervan) disciplinaire maatregelen (sancties) tegen je worden genomen. Sancties bij overtreding van regels variëren van een officiële waarschuwing, betalen van een schadevergoeding, een overplaatsing, een schorsing tot ontslag op staande voet. De gevolgen kunnen dus groot zijn en dat komt omdat we binnen heel Sonepar veel waarde hechten aan verantwoord zakendoen en naleving van de Compliance regels.

Door je gezonde verstand te gebruiken en verantwoordelijkheid te nemen, creëren we voor en met elkaar een open, transparante en integere organisatie.

Het sanctiebeleid lees je ook in de [Gedragscode](#).