

DSM Alert: - Regeling en procedure inzake het melden van vermeende ernstige misstanden

Juli 2009

Dit document beschrijft het beleid dat DSM geformuleerd heeft om medewerkers te ondersteunen die aandacht vragen voor vermeende ernstige misstanden binnen DSM en de procedure die daarbij gevolgd dient te worden (ook wel aangeduid als klokkenluiden).

INHOUD:

| | |
|---|---|
| 1. Beleid | 2 |
| 2. Achtergrond | 3 |
| 3. Het standpunt van DSM..... | 4 |
| 4. Doel en toepassingsgebied van de procedure | 5 |
| 5. Bescherming | 6 |
| 6. Het melden van vermeende misstanden | 7 |
| 7. De reactie van DSM | 8 |

1.0 **BELEID**

1. DSM wil in al zijn activiteiten hoge normen naleven ten aanzien van openheid, fatsoen en integriteit. Om deze normen te handhaven moedigt DSM medewerkers, die het vermoeden hebben dat er ernstige misstanden bestaan binnen het bedrijf, aan om hiervan melding te maken zonder dat zij bang hoeven te zijn voor strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling.
2. Vermeende ernstige misstanden omvatten alle activiteiten van DSM of medewerkers van DSM die inbreuk maken op:
 - Wetten of regels
 - De DSM Values
 - De DSM Corporate Requirements
3. Aangenomen door de Raad van Bestuur van DSM op 14 juni 2004

2.0 **ACHTERGROND**

Overheden over de gehele wereld zijn tot het inzicht gekomen dat werknemers zich soms zorgen maken over wat er bij hen op het werk gebeurt zonder dat zij dat durven te melden. Om bescherming te bieden aan individuele werknemers die misstanden vermoeden en dat wel melden wordt ondernemingen opgedragen klokkenluidersregelingen op te stellen. Dat gebeurt via wetten, regels en codes, zoals de Nederlandse Corporate Governance Code.

2.1 **Bepalingen in de Nederlandse Corporate Governance Code**

- Het bestuur (van de vennootschap) draagt er zorg voor dat werknemers zonder gevaar voor hun rechtspositie de mogelijkheid hebben te rapporteren over vermeende onregelmatigheden van algemene, operationele en financiële aard binnen de vennootschap aan de voorzitter van het bestuur of aan een door hem aangewezen functionaris.
- Vermeende onregelmatigheden die het functioneren van bestuurders betreffen worden gerapporteerd aan de voorzitter van de raad van commissarissen.
- De klokkenluidersregeling wordt in ieder geval op de website van de vennootschap geplaatst.

2.2 **Uitgangspunten**

- Meldingen over mogelijke misstanden zijn niet beperkt tot fraude, diefstal of corruptie maar bestrijken een veel groter gebied, waartoe ook gedrag behoort dat niet strookt met de DSM Values.
- De meldingen kunnen betrekkingen hebben op misstanden uit het verleden of het heden, of op het risico dat dergelijke misstanden in de toekomst plaats zullen vinden.
- Deze procedures zijn bedoeld om medewerkers aan te moedigen snel intern aan de bel te trekken en er zo voor te zorgen dat misstanden worden voorkomen of rechtgezet worden.

DSM stimuleert zijn medewerkers om, waar dat mogelijk is, collega's aan te spreken op gedrag waarmee zij deze wet- en regelgeving, de DSM requirements of de DSM Values overtreden of zouden kunnen overtreden. Als een gesprek over dergelijk gedrag niet mogelijk is, wordt de medewerker aangespoord het gedrag intern te melden; pas als interne melding onmogelijk blijkt, kan de medewerker overwegen zijn of haar bezorgdheid buiten de organisatie kenbaar te maken.

3.0 HET STANDPUNT VAN DSM

- 3.1 DSM heeft een gedragscode opgesteld die bekend staat onder de naam DSM Values. Deze vormen de basis voor de keuzes die gemaakt worden en bepalen de wijze waarop DSM haar activiteiten uitvoert. De DSM Values gelden voor elke DSM-medewerker. Daarnaast voldoet DSM aan de wetten en regels die relevant zijn voor de onderneming en de medewerkers. DSM spant zich in om alle vormen van non-compliance, fraude, diefstal en corruptie te voorkomen, te vermijden, te ontdekken en te onderzoeken.
- 3.2 DSM beseft dat het vaak de medewerkers zelf zijn die het eerst in de gaten hebben als er iets mis is binnen de onderneming. Medewerkers kunnen echter huiverig zijn om daarover te praten omdat ze hun collega's niet af willen vallen of uit angst voor strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling.
- 3.3 DSM is zich ervan bewust dat de meeste zaken die naar voren gebracht worden relatief onschuldig zijn en betrekkelijk gemakkelijk via de normale kanalen opgelost kunnen worden. Als het echter om meer serieuze zaken gaat, en in het bijzonder als er sprake is van ernstige misstanden zoals criminele handelingen of financiële misstanden, of van situaties waarin personeel, mensen buiten DSM of het milieu in gevaar kunnen worden gebracht, kan het voor de medewerker moeilijk zijn om te weten wat hij of zij moet doen en tot wie hij of zij zich moet wenden om deze zaken te melden.
- 3.4 DSM wil hierbij duidelijk maken dat medewerkers met dergelijke ernstige zaken naar voren kunnen komen zonder dat zij bang hoeven te zijn voor strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling. Daarmee wil DSM medewerkers aanmoedigen om aan de bel te trekken, zodat het management maatregelen kan nemen om onacceptabel gedrag dat schadelijk is voor medewerkers, mensen buiten DSM, het milieu of DSM zelf te voorkomen of te stoppen.
- 3.5 Deze procedure is ingevoerd om medewerkers in staat te stellen op een vroeg tijdstip melding te kunnen doen van vermoedens van misstanden.

4.0 DOEL EN TOEPASSINGSGBIED VAN DE PROCEDURE

4.1 Het doel van deze procedure

Het is de bedoeling van deze procedure om:

- DSM medewerkers de mogelijkheden te bieden om misstanden of vermoedens daarvan te melden en adequate opvolging te geven aan de gedane meldingenzaken;
- Het management in staat te stellen op een vroeg tijdstip geïnformeerd te worden over misstanden;
- De medewerkers duidelijk te maken dat zij niet bang hoeven te zijn voor strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling als zij te goeder trouw in overeenstemming met deze procedure vermoedens van misstanden melden;
- Bij te dragen tot de ontwikkeling van een cultuur die gekenmerkt wordt door openheid, aanspreekbaarheid en integriteit.

4.2 Het toepassingsgebied van deze procedure

Deze procedure staat los van en vormt een aanvulling op andere, meer specifieke bestaande of toekomstige klachtenprocedures binnen DSM. Medewerkers die een klacht willen indienen met betrekking tot hun werk, of een andere klacht waarvoor een meer specifieke procedure bestaat, dienen gebruik te maken van die specifieke procedure.

5.0 BESCHERMING

5.1 Bescherming tegen strafmaatregelen of oneerlijke behandeling

DSM zal geen strafmaatregelen nemen tegen of oneerlijke behandeling toestaan van medewerkers die te goeder trouw hun bezorgdheid uitspreken over bepaalde zaken en zal waar nodig maatregelen nemen om het personeel hiertegen te beschermen.

5.2 Vertrouwelijkheid

DSM begrijpt dat sommige medewerkers er de voorkeur aan geven dat de meldingen in het kader van deze procedure vertrouwelijk behandeld worden. De meldingen zullen daarom met de grootst mogelijke mate van vertrouwelijkheid behandeld worden. De identiteit van medewerkers die volgens deze procedure vermeende misstanden melden zal door DSM 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. In dergelijke omstandigheden, waarin het achterhalen van de waarheid belemmerd zou worden door volledige vertrouwelijkheid, kan DSM geen volledige vertrouwelijkheid garanderen tegenover degene die vermoedens van misstanden meldt.

DSM wil anonieme meldingen vermijden, want anonimiteit kan het onderzoek naar de vermeende misstanden ernstig bemoeilijken. Als een medewerker echter van mening is dat er geen andere mogelijkheid is dan een anonieme melding, dan zal deze melding op gepaste wijze behandeld worden.

5.3 Valse beschuldigingen

DSM stimuleert zijn medewerkers om te goeder trouw melding te maken van vermoedens van misstanden. Als na onderzoek blijkt dat een melding niet bevestigd kan worden of onterecht is, zullen er geen maatregelen worden genomen tegen medewerkers die deze zaken te goeder trouw hebben aangekaart.

Een onderzoek is echter een kostbaar, tijdrovend en potentieel beschadigend proces. Als beschuldigingen kwaadwillig en niet op feiten gebaseerd blijken te zijn, kan DSM gepaste maatregelen nemen tegen medewerkers die dergelijke kwaadwillige beschuldigingen uiten.

6.0 HET MELDEN VAN VERMEENDE MISSTANDEN

6.1 Melden aan wie

6.1.1 Normaal gesproken dienen vermoedens van misstanden gemeld te worden aan de lijnmanager (of de naast hogere chef), die de zaak bekijkt en een oplossing zoekt. Als een medewerker om een bepaalde reden niet bij zijn of haar lijnmanager terecht kan, dan kan hij of zij zich rechtstreeks tot de daarvoor door de voorzitter van de Raad van Bestuur aangestelde DSM Alert Officer wenden.

6.1.2 De bij DSM aangestelde DSM Alert Officer is:
Functie: Directeur, Corporate Operational Audit
Naam: Hans van Suijdam
Afdeling: COA

6.1.3 Als de beschuldiging betrekking heeft op deze functionaris, dient de betrokken medewerker zich rechtstreeks tot de voorzitter van de Raad van Bestuur te wenden.

6.1.4 Als de beschuldiging betrekking heeft op een lid van de Raad van Bestuur, dient de betrokken medewerker zich rechtstreeks tot de voorzitter van de Raad van Commissarissen te wenden.

6.2 Meldingsprocedure

6.2.1 De vermeende misstanden kunnen via de website, telefoon of fax, e-mail of via een gesprek plaatsvinden, waarbij de achtergrond, de geschiedenis en de reden voor de melding worden aangegeven, samen met namen, data, plaatsen en zoveel mogelijk andere informatie. DSM zorgt er altijd voor dat de medewerkers, indien ze dat wensen, de melding in hun eigen taal kunnen verrichten.

6.2.2 Van medewerkers wordt niet verwacht dat ze kunnen aantonen dat wat zij beweren waar is. Ze moeten echter wel kunnen aantonen dat er voldoende aanleiding is voor een redelijk vermoeden dat er iets mis is.

6.2.3 Medewerkers worden aangemoedigd om de vermeende misstanden in een zo vroeg mogelijk stadium te melden, zodat er tijdig maatregelen genomen kunnen worden.

7.0 DE REACTIE VAN DSM

7.1 De DSM Alert Officer zal:

- de medewerker die de vermeende misstand gemeld heeft uitnodigen voor een eerste interview om:
 - hem/haar te verzekeren dat hij/zij niet bang hoeft te zijn voor strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling;
 - vast te stellen of er behoefte bestaat aan vertrouwelijke afhandeling en uitleggen in hoeverre dit mogelijk is;
 - na te gaan of de betrokkene een mondelinge of een schriftelijke verklaring wil afleggen; en
 - aan de hand van dit gesprek een kort verslag te schrijven waarmee beide partijen akkoord gaan;
- vastleggen dat er een melding van een vermeende misstand heeft plaatsgevonden;
- de DSM Alert Commissie (DAC) op de hoogte brengen van de melding en van de kernpunten daarvan. De naam van de betrokkene wordt indien gewenst geheim gehouden.

Als de melding betrekking heeft op een lid van de DAC brengt de DSM Alert Officer de voorzitter van de Raad van Bestuur op de hoogte.

7.2 Sommige zaken kunnen worden opgelost door af te spreken dat er maatregelen worden genomen, zonder dat een onderzoek noodzakelijk is. Als het gaat om zaken waarvoor specifieke procedures bestaan (zoals klachtenprocedures), zullen deze normaal gesproken via deze procedures afgehandeld worden.

7.3 De DAC bestaat uit vertegenwoordigers van Corporate Operational Audit, het Concernsecretariaat, Corporate Legal Affairs en Corporate HR. De DAC wordt voorgezeten door de DSM Alert Officer.

7.4 De DAC zal:

- de eerste beoordeling van de DSM Alert Officer formeel bevestigen; en
- op basis van de resultaten van de eerste beoordeling besluiten of verdere maatregelen, zoals een volledig onderzoek, noodzakelijk zijn en zo ja welke maatregelen dat zijn. Een onderzoek kan gedaan worden door de DSM Alert Officer, een vertegenwoordiger van de DAC of een ander persoon aangewezen door de DAC.

7.5 Het kan noodzakelijk zijn dat er een nader gesprek plaatsvindt tussen degene(n) die het eerste onderzoek uitvoert/uitvoeren en degene die de melding heeft verricht, bijvoorbeeld omdat een verdere uitleg of aanvullende informatie wenselijk is.

7.6 Van alle meldingen die worden ontvangen krijgen de afzenders binnen 10 werkdagen een schriftelijke bevestiging.

Waar dat mogelijk is zal in deze bevestiging worden aangegeven:

- hoe men de zaak denkt af te handelen;
- of er al een eerste onderzoek heeft plaatsgevonden;
- of er verder onderzoek plaats gaat vinden en zo nee, waarom niet; en
- hoe lang het ongeveer kan duren voordat de melding afgehandeld is.

7.7 Als de DAC besluit dat er een volledig onderzoek noodzakelijk is, zal het soort onderzoek afhankelijk zijn van de aard van de vermeende misstand. De zaak kan:

- intern onderzocht worden
- doorverwezen worden naar een externe onderzoeker
- doorverwezen worden naar de politie.

DSM beseft dat degene die een vermeende misstand aankaart er zeker van moet kunnen zijn dat de zaak op de juiste wijze wordt geadresseerd. Daarom worden, voor zover dat binnen de wettelijke beperkingen mogelijk is, medewerkers die een klacht indienen tijdens het onderzoek op de hoogte

gehouden van de voortgang en worden ze ook op de hoogte gebracht van de resultaten van het onderzoek.

- 7.8 Wanneer een klacht naar de beoordeling van de DAC adequaat is afgehandeld maakt de DSM Alert Officer een kort rapport en wordt de behandeling van de klacht afgesloten.