

# KLOKKENLUIDERSREGELING

**Uitgiftedatum: 3 Juni 2026**

Versie 1.3

**Classificatie:** Algemeen



## Waar gaat dit document over?

Dit is een gids om je te helpen het klokkenluidersbeleid van NCC te begrijpen en uit te leggen hoe je een probleem meldt.



## Op wie is dit beleid van toepassing?

Dit beleid is van toepassing op iedereen die werkt voor of namens de NCC Groep:

- Het Bestuur heeft de algehele verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat dit beleid wordt toegepast.
- De Auditcommissie is verantwoordelijk voor het onderzoeken van alle gevallen van klokkenluiders.
- Het *Executive Committee* is ervoor verantwoordelijk dat alle collega's het onderstaande begrijpen en naleven.
- Iedereen is verantwoordelijk voor het naleveren van de normen, waarden en regels die in dit beleid worden beschreven.



## Wat zijn de belangrijke uitgangspunten?

- We zullen verantwoordelijk omgaan met alle zorgen over wangedrag op de werkplek.
- Collega's kunnen hun bezorgdheid uiten bij hun lijnmanager of senior leiders binnen het bedrijf.
- Voor collega's die zich niet gemakkelijk voelen om een probleem intern te melden, hebben we een anonieme en vertrouwelijke hulplijn voor klokkenluiders.
- Collega's zullen geen nadelige gevolgen ondervinden van het uiten van serieuze zorgen.
- Klokkenluiders worden op de hoogte gehouden van de maatregelen die de zorgen moeten wegnemen.
- Alle problemen die aan de orde worden gesteld, zullen worden onderworpen aan een eerlijk en gedegen onderzoek waarvan de resultaten zullen worden gerapporteerd aan de Auditcommissie.



## Welke actie moet ik ondernemen?

Lees het beleid om te begrijpen hoe je je zorgen intern of extern kunt uiten. Praat met je lijnmanager als je bepaalde zaken niet begrijpt, of stuur een e-mail naar [riskandassurance@nccgroup.com](mailto:riskandassurance@nccgroup.com)

# Inleiding

NCC hanteert hoge standaarden op het gebied van van eerlijkheid, integriteit, openheid en aansprakelijkheid. NCC vindt dat collega's, contractors en andere werknemers allemaal een belangrijke rol spelen bij het halen van deze standaarden en we verwachten dat iedereen die voor of namens NCC handelt, onze normen handhaaft.

De Groep zal op verantwoordelijke en professionele wijze omgaan met elke serieuze zorg over wangedrag op de werkplek.

De doelstellingen van dit beleid zijn:

- Collega's aansporen om in een zo vroeg mogelijk praktisch stadium serieuze zorgen te uiten over vermoedelijke misstanden, wetende dat hun bezorgdheid opgevolgd wordt en zo nodig zal worden onderzocht en dat vertrouwelijkheid zal worden gerespecteerd.
- Collega's begeleiden bij het uiten van deze zorgen.
- Collega's gerust stellen dat ze serieuze zorgen moeten kunnen uiten zonder angst voor represailles, zelfs als de zorgen niet waar blijken te zijn.

Van alle managers wordt verwacht dat ze een 'open deuren'-beleid hanteren en zich persoonlijk of per telefoon of e-mail beschikbaar stellen om problemen of zorgen op te lossen.

Dit beleid maakt geen deel uit van een arbeidsovereenkomst of andere overeenkomst voor het leveren van diensten, en wij kunnen het te allen tijde wijzigen.

## Gerelateerde en verwijzende documenten

Dit beleid moet worden gezien in samenhang met andere beleidsregels die wij gebruiken voor steun en begeleiding.

### Beleid / Documentnaam

De Gedragscode

Het Anti-omkopings- en corruptiebeleid

Het Geschenken- en gastvrijheidsbeleid

Het Arbobeleid

Het Milieubeleid

De Gedragscode voor leveranciers.

Wereldwijd beleid inzake waardigheid en respect op de werkplek

Alle beleidsregels zijn te raadplegen op de [Global Governance Hub](#).

Het global beleid wordt aangevuld door lokale wet- en regelgeving die in specifieke omstandigheden voorrang kunnen hebben.

# Inhoud van dit beleid

1. [Klokkenluiden](#)
2. [Hoe kan ik bezorgdheid uiten](#)
  - a. Intern
  - b. Externe hotline
3. [Onze reactie](#)
4. [Waarborgen](#)
5. [Telefoonnummers van Safecall](#)
6. [Het beleid relevant houden](#)

## Klokkenluiden

Dit beleid is van toepassing op alle medewerkers van de NCC Group wereldwijd en geldt ook voor uitzendkrachten, aannemers en onderaannemers, klanten, leveranciers, stagiairs en studenten met werkervaring, en vrijwilligers.

Klokkenluiden is het openbaar maken van informatie met betrekking tot vermoedelijke misstanden uit het verleden, heden of toekomst en die in een of meer van de volgende categorieën vallen:

- Strafbare feiten (denk bijvoorbeeld aan financiële overtredingen, zoals fraude)
- Niet-nakoming van een wettelijke verplichting
- Gerechtelijke dwalingen
- Het in gevaar brengen van iemands gezondheid en veiligheid
- Schade aan het milieu
- Misstanden in bovenstaande categorieën verdoezelen
- Seksuele intimidatie of vermoedelijke seksuele intimidatie
- Het opzettelijk verzwijgen van een van de bovengenoemde zaken

Een klokkenluider is een persoon die te goeder trouw een probleem meldt met betrekking tot het bovenstaande. Als collega's serieuze zorgen hebben met betrekking tot vermoedelijk wangedrag of gevaar dat een van onze activiteiten beïnvloedt (een zorg die klokkenluiden vereist), dan moet die collega dit op grond van dit beleid melden.

Dit beleid dient niet te worden gebruikt voor klachten die betrekking hebben op eigen persoonlijke omstandigheden, zoals de manier waarop je op het werk bent behandeld. In dergelijke gevallen dien je een beroep te doen op de klachtenprocedure, het intimidatiebeleid of het gelijkkansenbeleid.

Als je niet zeker weet of je zorgen binnen de reikwijdte van dit beleid vallen, vraag dan om advies aan de Chief People Office of een lid van het HR-team.

NCC wil voldoen aan de hoogste standaarden van eerlijkheid, integriteit en kwaliteit. Iedereen heeft de verantwoordelijkheid ervoor te zorgen dat we voortdurend aan deze hoge standaarden voldoen.

Dit is hoe we dit beleid in de praktijk brengen:

### [Hoe kan ik bezorgdheid uiten](#)

#### Intern

Collega's dienen normaal gesproken eventuele problemen mondeling of schriftelijk aan hun manager te melden.

De meest geschikte persoon om contact mee op te nemen, kan echter afhangen van de gevoeligheid van de problemen en de persoon die wordt verdacht van wangedrag.

Als collega's hun zorgen om welke reden dan ook liever niet willen melden aan hun manager, of als ze vinden dat hun lijnmanager de zorgen niet heeft opgelost, moeten ze contact opnemen met een van de volgende personen:

Den verksamhetsledare som ansvarar för deras affärsområde

- De uitvoerend directeur die verantwoordelijk is voor hun divisie
- De Chief People Officer
- De SVP, Global Governance, Estates & Procurement
- De CFO
- De CEO

### Externe hotline

Als collega's zich niet op hun gemak voelen om intern problemen te melden, kunnen ze gebruikmaken van een anonieme, vertrouwelijke meldlijn zoals hieronder beschreven. Het probleem zal anoniem worden doorgegeven aan de Chief People Officer en de SVP, Global Governance, Estates & Procurement voor beoordeling en eventuele passende maatregelen, tenzij de melder graag genoemd wil worden.

Onze vertrouwelijke externe hotline heet Safecall. Hieronder vind je het telefoonnummer voor jouw locatie. Je kunt ook contact opnemen met Safecall door een e-mail te sturen naar [nccgroup@safecall.co.uk](mailto:nccgroup@safecall.co.uk) of door een melding in te dienen via de Safecall-website op [www.safecall.co.uk/report](http://www.safecall.co.uk/report).

Zodra een probleem is geregistreerd bij Safecall, zullen zij deze kwestie doorverwijzen naar de Chief People Officer en de SVP, Global Governance, Estates & Procurement, tenzij de kwestie betrekking heeft op deze personen, in welk geval de kwestie zal worden doorverwezen naar de bedrijfssecretaris.

Hoewel van individuen niet wordt verwacht dat ze de feiten van beschuldigingen bewijzen, zal het nodig zijn aan te tonen dat er voldoende reden tot bezorgdheid is. Opzettelijk onjuiste meldingen of meldingen voor persoonlijk gewin kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen.

Klachten over misstanden hebben meestal betrekking op het gedrag van onze medewerkers, maar soms ook op de acties van een derde partij, zoals een klant, leverancier of dienstverlener. In sommige gevallen bent u wettelijk beschermd als u de kwestie rechtstreeks bij de derde partij aankaart. We raden u echter aan om dergelijke zorgen eerst intern te melden, conform dit beleid. In gevallen waarbij derden betrokken zijn, raden we u aan om in eerste instantie contact op te nemen met een van de hierboven genoemde contactpersonen.

### Ons antwoord

Wanneer een klokkenluider een punt van zorg meldt, voert NCC een eerste beoordeling uit om het onderzoek te bepalen.

We plannen zo snel mogelijk een gesprek met u in om uw zorgen te bespreken. U mag een collega of vakbondsvertegenwoordiger meenemen naar gesprekken in het kader van dit beleid. Uw begeleider dient de vertrouwelijkheid van uw melding en het daaropvolgende onderzoek te respecteren.

We maken een schriftelijke samenvatting van uw zorgen en geven u na het gesprek een kopie. We zullen u ook een indicatie geven van hoe we de zaak willen aanpakken.

We zullen u informeren over de uitkomst van ons onderzoek. Mogelijk wordt u gevraagd om aanvullende gesprekken bij te wonen om verdere informatie te verstrekken.

In sommige gevallen kunnen we een onderzoeker of een team van onderzoekers aanstellen, inclusief medewerkers met relevante ervaring in onderzoeken of specialistische kennis van het onderwerp. De onderzoeker(s) kunnen aanbevelingen doen voor veranderingen om het risico op toekomstig wangedrag te minimaliseren.

Alle zaken die in het kader van dit beleid aan de orde worden gesteld, zullen ter beoordeling worden gerapporteerd aan de Auditcommissie van NCC. Soms kan de noodzaak tot vertrouwelijkheid ons echter beletten u specifieke details over het onderzoek, de uitkomst ervan of eventuele disciplinaire maatregelen te verstrekken. U dient alle informatie over het onderzoek als vertrouwelijk te behandelen.

Het bedrijf zal ernaar streven de klokkenluider op de hoogte te houden van de voortgang van elk onderzoek naar de kwestie die aan de orde is gesteld. Als de klokkenluider het niet eens is met de manier waarop er met zijn zorg is omgegaan, dient hij deze zorg te melden bij een van de bovengenoemde contactpersonen.

### Waarborgen

Collega's zullen geen nadelige gevolgen ondervinden van het uiten van serieuze zorgen. Wanneer een klokkenluider van mening is dat hij nadelige gevolgen ondervindt, dient hij de Chief People Officer hiervan op de hoogte te stellen. Als het probleem niet wordt opgelost, kunt u dit formeel aankaarten via onze klachtenprocedure.

Alle collega's moeten zich in het kader van dit beleid openlijk kunnen uiten over hun bezorgdheid. Waar mogelijk zullen klokkenluiders anoniem blijven, tenzij ze schriftelijk toestemming hebben gegeven om de identiteit kenbaar te maken of als er redenen zijn om aan te nemen dat de melding kwaadwillig is.

Hoewel alle praktische stappen zullen worden ondernomen om te voorkomen dat de identiteit van een klokkenluider bekend wordt gemaakt, kan het in sommige omstandigheden onvermijdelijk zijn dat de identiteit kan worden afgeleid.

Collega's die zich zorgen maken over mogelijke represailles, moeten zich melden bij de Chief People Office of een van de andere belangrijke contactpersonen die hierboven zijn genoemd. Er kunnen passende maatregelen worden genomen om de vertrouwelijkheid voor zover mogelijk te bewaren.

Het beleid is bedoeld om gegronde zorgen aan te pakken. Als we concluderen dat een klokkenluider opzettelijk valse beschuldigingen heeft geuit, kan de klokkenluider disciplinaire maatregelen opgelegd krijgen.

### Telefoonnummers van Safecall

Je kunt een klokkenluidersprobleem melden aan Safecall via onze vertrouwelijke externe hotline op het telefoonnummer van jouw locatie

Australië	0011 800 72332255
België	00 800 72332255
Canada	1877 59 98073
Denemarken	00 800 72332255
Duitsland	00 800 72332255
Japan	0120 921067
Litouwen	00 800 72332255
Filipijnen	1800 1441 0499
Nederland	00 800 72332255
Portugal	00 800 72332255
Singapore	800 4481773
Spanje	00 800 72332255
Zweden	0850 252 122
Zwitserland	00 800 72332255
VAE	8000 4413376

VK 0800 9151571  
VS 1 866 901 329

## Hoe wij communiceren

Onze Klokkenluidersregeling is toegankelijk voor iedereen (permanent of interim) die werkt voor NCC. Collega's kunnen via de Global Governance Hub toegang krijgen tot de nieuwste versie van dit beleid. Extern is het beleid beschikbaar op de website van onze Groep: [www.nccgroupplc.com](http://www.nccgroupplc.com)

## Het beleid actueel houden

We herzien en updaten dit beleid regelmatig. Eventuele wijzigingen zullen worden gecommuniceerd aan lijnmanagers om zo collega's in te lichten, evenals opvolging per e-mail naar alle collega's en aan alle lijnmanagers.

Waar nodig zal de Ondernemingsraad worden geraadpleegd over eventuele wijzigingen in dit beleid. Het bestuur van NCC keurt elke versie van dit beleid goed voordat deze wordt gepubliceerd.

## Beveiligings- en vertrouwelijkheidsovereenkomst

*Dit document valt onder de eisen van vertrouwelijkheid die NCC stelt. De verantwoordelijkheid voor dit document ligt bij de afdeling Global Governance.*

# Specifieke regels voor Nederland

Het doel van dit schema is om een overzicht te geven van:

1. de modaliteiten van het interne meldkanaal van de lokale rechtspersoon in Nederland
2. de externe meldmogelijkheden in Nederland, en
3. eventuele afwijkingen die de Nederlandse Wet bescherming klokkenluiders heeft gemaakt van de bepalingen van de Europese Richtlijn van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die schendingen van het recht van de Unie melden (2019/1937).

## Welke misstanden kunnen gemeld worden?

Op basis van art. 1 sub b van de Wet bescherming klokkenluiders kan een vermoeden van een misstand worden gemeld als dit vermoeden is gebaseerd op redelijke gronden en er sprake is van:

- een schending of dreigende schending van EU-wetgeving, of
- een handelen of nalaten waarbij het algemeen belang in het geding is in geval van:
  - overtreding of dreigende overtreding van een wettelijk voorschrift of interne regels die een concrete verplichting bevatten en die door een werkgever zijn vastgesteld op basis van een wettelijk voorschrift; of
  - een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor schade aan het milieu, of voor een goed functioneren van de overheidsdienst of het bedrijf, als gevolg van onterecht handelen of nalaten.

Houd er rekening mee dat de Wet Bescherming Klokkenluiders niet van toepassing is als je een individueel conflict hebt met je werkgever, inclusief maar niet beperkt tot geschillen over arbeidsvoorwaarden/uitkeringen. Dit vormt op zichzelf geen 'misstand'. Bij een 'misstand' moet er sprake zijn van een belang dat het individuele belang en het individuele incident overstijgt.

Met inbreuken op het Unierecht, als bedoeld in artikel 2 van de Richtlijn 2019/1937, worden bedoeld 'inbreukhandelingen of nalatigheden die onrechtmatig zijn en/of het doel of de toepassing van de regels ondermijnen die betrekking hebben op de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen'.

### Hoe kan intern een melding worden gemaakt?

In Nederland kunnen meldingen op de volgende wijze worden gedaan:

1. Om mondeling een melding in te dienen kunt u contact opnemen met de SVP, Global Governance, Estates & Procurement of de Chief People Officer.
2. Om een schriftelijke melding in te dienen kunt u een e-mail sturen naar [nccgroup@safecall.co.uk](mailto:nccgroup@safecall.co.uk) of via the Safecall website [www.safecall.co.uk/report](http://www.safecall.co.uk/report).
3. Om in een persoonlijk gesprek een melding te kunnen maken, binnen een redelijke termijn, dient u contact op te nemen met de SVP, Global Governance, Estates & Procurement of de Chief People Officer.

Anonieme meldingen kunnen rechtstreeks worden gedaan bij de SVP, Global Governance, Estates & Procurement of de Chief People Officer van NCC via [nccgroup@safecall.co.uk](mailto:nccgroup@safecall.co.uk) of door een melding in te dienen via de Safecall website [www.safecall.co.uk/report](http://www.safecall.co.uk/report).

NCC zal dan:

- binnen zeven dagen de ontvangst van je melding bevestigen;
- waar mogelijk, met u blijven communiceren, inclusief het vragen om meer informatie over de melding, indien nodig;
- een melding onderzoeken om de juistheid van de beschuldigingen in de melding te beoordelen;
- beslissen over de maatregelen die nodig zijn om de gemelde schending aan te pakken of besluiten om de procedure te sluiten;
- u, indien mogelijk, feedback geven over uw melding, inclusief informatie over de geplande of genomen maatregelen naar aanleiding van de melding en de redenen voor deze follow-up. Feedback zal worden gegeven binnen een redelijke termijn die niet langer is dan drie maanden vanaf de bevestiging van ontvangst van uw melding.

### Advies van vertrouwenspersoon of Huis voor Klokkeluiders

Als u niet zeker weet of er inderdaad sprake is van een misstand, of als u twijfelt of u iets moet melden en waar dit te doen, kunt u informatie en advies inwinnen bij een interne of externe vertrouwenspersoon.

De interne vertrouwenspersoon is de HR Directeur van Fox-IT. De externe vertrouwenspersoon is het 'Huis voor Klokkeluiders', of een persoon van uw eigen keuze.

### Externe melding

Externe meldingen kunnen gedaan worden bij een bevoegde autoriteit. Bevoegde autoriteiten zijn in elk geval:

- a. het Huis voor Klokkeluiders ([www.huisvoorklokkeluiders.nl](http://www.huisvoorklokkeluiders.nl));
- b. de Autoriteit Consument en Markt (ACM) ([www.acm.nl](http://www.acm.nl));
- c. de Autoriteit Financiële Markten (AFM) ([www.afm.nl](http://www.afm.nl));

- d. de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) ([www.autoriteitpersoonsgegevens.nl](http://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl));
- e. De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) ([www.dnb.nl](http://www.dnb.nl));
- f. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ) ([www.igj.nl](http://www.igj.nl));
- g. de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) ([www.nza.nl](http://www.nza.nl));
- h. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS) ([www.autoriteitnvs.nl](http://www.autoriteitnvs.nl));
- i. bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en