

Whistleblower-Regelung Vos Logistics

Der Vorstand der Vos Logistics Gruppe;

angesichts der Bedeutung, die innerhalb der **Vos Logistics** Gruppe die Umsetzung einer ordnungsgemäßen Integritätspolitik und - als Bestandteil dieser Politik - eine gute Whistleblowerpolitik - hat,

unter Berücksichtigung des zustimmenden Beschlusses des Betriebsrats vom 19. September 2016 und des niederländischen Gesetzes zum Schutz von Hinweisgebern ("Wet bescherming klokkenluiders");

BESCHLUSS

ist die folgende Regelung festzulegen:

ARTIKEL 1. BEGRIFFSBESTIMMUNG

1. In dieser Regelung gelten folgende Begriffsdefinitionen:
 - a. **Arbeitnehmer:** Person, die aufgrund eines Arbeitsvertrags oder einer zivilrechtlich oder öffentlich-rechtlich begründeten Anstellung Arbeit verrichtet oder erbracht hat oder die Person, die in anderer Weise als aus dem Arbeitsverhältnis Arbeit verrichtet oder erbracht hat;
 - b. **Arbeitgeber:** Jede Gesellschaft, die zur **Vos Logistics Gruppe** gehört, die kraft eines auf Zivilrecht basierenden Arbeitsvertrags Arbeit verrichten lässt oder hat verrichten lassen oder aber in anderer Weise als aus dem Arbeitsverhältnis Arbeit verrichten lässt oder hat verrichten lassen;
 - c. **Verdacht auf Missstände:** Die Vermutung eines Arbeitnehmers, dass innerhalb der Organisation, in der er arbeitet oder gearbeitet hat, oder bei einer anderen Organisation, wenn er durch seine Tätigkeiten mit dieser Organisation in Kontakt gekommen ist, ein Fehlverhalten vorliegt, sofern:
 - 1.. die Vermutung auf angemessenen Gründen beruht, die sich aus den Kenntnissen ergeben, die der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber erworben hat oder sich aus den Kenntnissen ergeben, die der Arbeitnehmer durch seine Tätigkeiten bei einem anderen Unternehmen oder einer anderen Organisation erworben hat, und
 - 2.. das gesellschaftliche Interesse betroffen ist bei:
 - i. der (drohenden) Verletzung einer gesetzlichen Vorschrift, einschließlich einer (drohenden) Straftat,
 - ii. einer (drohenden) Gefahr für die öffentliche Gesundheit,
 - iii. einer (drohenden) Gefahr für die Sicherheit von Personen,
 - iv. einer (drohenden) Gefahr einer Schädigung der Umwelt,
 - v. einer (drohenden) Gefahr für das ordnungsgemäße Funktionieren der Organisation infolge einer ungebührlichen Art und Weise des Handelns oder Unterlassens,
 - vi. einer (drohenden) Verletzung anderer Regeln als einer gesetzlichen Vorschrift,
 - vii. einer (drohenden) Verschwendung öffentlicher Gelder,
 - viii. (einer Androhung) der bewussten Zurückhaltung, Vernichtung oder Manipulation von Informationen über die oben unter i bis vii genannten Tatsachen;

- d. **Vermutung einer Unregelmäßigkeit:** Eine auf berechtigten Gründen basierte Vermutung einer Unvollkommenheit oder Ungerechtigkeit allgemeiner, operativer oder finanzieller Art, die in der Verantwortung der Organisation erfolgt und so schwerwiegend ist, dass sie außerhalb der regulären Arbeitsprozesse liegt und die Verantwortung des direkten Vorgesetzten übersteigt, einschließlich eines auf triftigen Gründen basierenden Verstoßes gegen den Vos Logistics Ethical Code;
 - e. **Vermutung eines Verstoßes gegen EU-Recht:** Eine auf triftigen Gründen basierende Vermutung eines Verstoßes gegen das Unionsrecht ist eine Handlung oder ein Versäumnis in Bezug auf folgende Bereiche des Unionsrechts:
 - i. Öffentliche Aufträge.
 - ii. Finanzdienstleistungen, -produkte und -märkte, Bekämpfung der Geldwäsche und Terrorismusbekämpfung.
 - iii. Produktsicherheit und Produktkonformität.
 - iv. Transportsicherheit.
 - v. Umweltschutz.
 - vi. Strahlungsschutz und nukleare Sicherheit.
 - vii. Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz.
 - viii. Gesundheitswesen.
 - ix. Verbraucherschutz.
 - x. Schutz personenbezogener Daten
 - f. **Berater:** Eine Person, die aufgrund ihrer Funktion eine Geheimhaltungspflicht besitzt und die von einem Arbeitnehmer in Vertrauen zu einer Vermutung eines Missstandes konsultiert wird;
 - g. **Vertrauensperson:** Eine Person, die ernannt wurde, als solche für die Organisation des Arbeitgebers zu fungieren: der Vos Logistics General Counsel;
 - h. **Meldung:** Die Meldung eines Verdachts auf einen Missstand oder eine Unregelmäßigkeit im Rahmen dieser Regelung;
 - i. **Meldende Person:** Der Arbeitnehmer, der gemäß dieser Regelung einen Missstand oder eine Unregelmäßigkeit gemeldet hat;
 - j. **Oberster Vorgesetzter:** Das Organ oder die Person, die mit der täglichen Leitung der Organisation des Arbeitgebers betraut ist;
 - k. **Ansprechpartner:** Die Person, die von dem obersten Vorgesetzten nach Erhalt der Meldung im Einvernehmen mit der meldenden Person als Ansprechpartner zum Vorgehen gegen eine Benachteiligung bestellt wurde;
 - l. **Prüfer:** Die Personen, die von dem obersten Vorgesetzten mit der Untersuchung des Missstands beauftragt werden;
 - m. **Externe Instanz:** Die Stelle, die nach billigem Ermessen der meldenden Person am geeignetsten ist, die externe Meldung über den Verdacht auf einen Missstand entgegenzunehmen;
 - n. **Externer Dritter:** Jede Organisation oder Vertreter einer Organisation, die nach billigem Ermessen der meldenden Person in der Lage ist, den mutmaßlichen Missstand unmittelbar oder mittelbar zu beheben oder beheben zu lassen;
2. Dort, wo in dieser Regelung die "Er"-Form verwendet wird, ist auch die "Sie"-Form gemeint.

ARTIKEL 2. INFORMATIONEN, BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG FÜR DEN ARBEITNEHMER

1. Ein Arbeitnehmer kann einen Berater im Vertrauen über eine Vermutung eines Missstands, einer Unregelmäßigkeit oder eines Verstoßes konsultieren.
2. Gemäß Absatz 1 kann der Arbeitnehmer die Vertrauensperson um Auskünfte, Beratung und Unterstützung bei der Vermutung eines Missstands, einer Unregelmäßigkeit oder eines Verstoßes bitten.

ARTIKEL 3. INTERNE MELDUNG DURCH EINEN ARBEITNEHMER DES ARBEITGEBERS

1. Ein Arbeitnehmer mit einer Vermutung eines Missstands, einer Unregelmäßigkeit oder eines Verstoßes innerhalb des Unternehmens seines Arbeitgebers kann dies bei jedem Vorgesetzten melden, der innerhalb der Organisation hierarchisch eine höhere Position innehat als er.
2. Der Arbeitnehmer kann auch die Vermutung eines Missstands, einer Unregelmäßigkeit oder eines Verstoßes innerhalb der Organisation seines Arbeitgebers über die Vertrauensperson melden. Die Vertrauensperson übermittelt die Meldung im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer und auf Wunsch des Arbeitnehmers anonymisiert an einen Vorgesetzten im Sinne des vorigen Absatzes.

ARTIKEL 4. INTERNE MELDUNG DURCH EINEN ARBEITNEHMER EINER ANDEREN ORGANISATION

1. Ein Arbeitnehmer einer anderen Organisation, der durch seine Tätigkeiten mit der Organisation des Arbeitgebers in Kontakt gekommen ist und vermutet, dass ein Missstand, eine Unregelmäßigkeit oder ein Verstoß innerhalb der Organisation des Arbeitgebers vorliegt, kann dies bei jedem Vorgesetzten melden, der innerhalb der Organisation des Arbeitgebers hierarchisch eine gleiche oder höhere Position innehat als er.
2. Der Arbeitnehmer einer anderen Organisation im Sinne des vorigen Absatzes kann auch über die Vertrauensperson die Vermutung eines Missstands, einer Unregelmäßigkeit oder eines Verstoßes innerhalb der Organisation des Arbeitgebers melden. Die Vertrauensperson übermittelt die Meldung im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer und auf Wunsch des Arbeitnehmers anonymisiert an einen Vorgesetzten im Sinne des vorigen Absatzes.

ARTIKEL 5. SCHUTZ DER MELDENDEN PERSON GEGEN BENACHTEILIGUNG

1. Der Arbeitgeber darf die meldende Person im Zusammenhang mit der Meldung eines Missstands, einer Unregelmäßigkeit oder eines Verstoßes im guten Glauben beim Arbeitgeber, einer anderen Organisation, einer externen Instanz im Sinne von Artikel 14 Absatz 3 oder einem externen Dritten unter den in Art. 14 Absatz 4 genannten Umständen nicht benachteiligen.
2. Unter Benachteiligung im Sinne von Absatz 1 ist auf jeden Fall das Treffen einer benachteiligenden Maßnahme zu verstehen, wie:
 - a. die Entlassung in anderer Weise als auf eigene Anfrage;
 - b. die vorzeitige Beendigung oder die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses;

- c. die Nichtumsetzung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein festes Arbeitsverhältnis;
 - d. das Treffen einer Disziplinarmaßnahme;
 - e. das Auferlegen eines Untersuchungs-, Sprech-, Arbeitsplatz- und/oder Kontaktverbotes für die meldende Person oder die Kollegen der meldenden Person;
 - f. die auferlegte Bestellung in ein anderes Amt;
 - g. die Erweiterung oder Einschränkung der Aufgaben der meldenden Person, anders als auf eigene Aufforderung;
 - h. die Versetzung der meldenden Person, anders als auf eigene Aufforderung;
 - i. die Verweigerung eines Antrags auf Versetzung der meldenden Person;
 - j. die Änderung des Arbeitsplatzes oder die Verweigerung eines diesbezüglichen Antrags;
 - k. die Verweigerung einer Gehaltserhöhung, einer einmaligen Vergütung, eines Bonus oder der Gewährung von Vergütungen;
 - l. die Verweigerung von Aufstiegsmöglichkeiten;
 - m. die Nichtannahme einer Krankmeldung oder die Verweigerung, den Arbeitnehmer als krank gemeldet zu lassen.
 - n. die Ablehnung eines Urlaubsantrags;
 - o. die Auferlegung von Urlaub in anderer Weise als auf eigenen Antrag;
3. Eine Benachteiligung im Sinne von Absatz 1 liegt auch dann vor, wenn ein angemessener Grund vorliegt, die meldende Person auf ihre Leistungen anzusprechen oder ihr gegenüber eine benachteiligende Maßnahme im Sinne von Absatz 2 zu ergreifen, und wenn die Maßnahme, die der Arbeitgeber ergreift nicht in einem angemessenen Verhältnis zu diesem Grund steht.
 4. Wenn der Arbeitgeber gegenüber der meldenden Person innerhalb absehbarer Zeit nach Abgabe einer Meldung eine benachteiligende Maßnahme im Sinne von Absatz 2 ergreift, muss er die Gründe, warum er diese Maßnahme für notwendig hält rechtfertigen und angeben, dass diese Maßnahme in keinem Zusammenhang mit der redlichen und sachgerechten Meldung eines vermuteten Missstands oder einer Unregelmäßigkeit steht.
 5. Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass Vorgesetzte und Kollegen der meldenden Person sich jeglicher Form der Benachteiligung im Zusammenhang mit dem guten Glauben und einer Vermutung eines Missstands, einer Unregelmäßigkeit oder eines Verstoßes, der das professionelle oder persönliche Funktionieren der meldenden Person behindert, enthalten. Dabei inbegriffen ist Folgendes:
 - a. Mobbing, Ignorieren und Ausschließen der meldenden Person;
 - b. Unfundierte oder unverhältnismäßige Vorwürfe im Hinblick auf das Funktionieren der meldenden Person;
 - c. Die tatsächliche Auferlegung eines Untersuchungs-, Sprech-, Arbeitsplatz- und/oder Kontaktverbots gegenüber der meldenden Person oder ihrer Kollegen in welcher Weise auch immer;
 - d. Die Einschränkung der meldenden Person durch Androhung der Durchführung bestimmter Maßnahmen oder Verhaltensweisen, wenn sie ihre Meldung fortsetzt.
 6. Der Arbeitgeber spricht Arbeitnehmer, die sich einer Benachteiligung der meldenden Person schuldig machen an und kann ihnen eine Warnung oder Disziplinarmaßnahme auferlegen.

ARTIKEL 6. DIE VERHINDERUNG DER BENACHTEILIGUNG DER MELDENDEN PERSON

1. Die auf der Grundlage von Artikel 9 Absatz 6 benannte Kontaktperson bespricht unverzüglich, zusammen mit der meldenden Person, welche Risiken auf Benachteiligung vorhanden sind, auf welche Weise diese Risiken reduziert werden können und was der Arbeitnehmer tun kann, wenn er der Ansicht ist, dass eine Benachteiligung vorliegt. Der Ansprechpartner sorgt für die diesbezügliche schriftliche Festlegung und legt diese Festlegung der meldenden Person zur Genehmigung und Unterzeichnung vor. Die meldende Person erhält eine Kopie.
2. Ist die meldende Person der Ansicht, dass eine Benachteiligung vorliegt, kann sie dies unverzüglich mit dem Ansprechpartner besprechen. Der Ansprechpartner und die meldende Person besprechen auch, welche Maßnahmen getroffen werden können, um eine Benachteiligung zu verhindern. Der Ansprechpartner sorgt für die diesbezügliche schriftliche Festlegung und legt diese Festlegung der meldenden Person zur Genehmigung und Unterzeichnung vor. Der Ansprechpartner leitet den Bericht unverzüglich an den obersten Vorgesetzten weiter. Die meldende Person erhält eine Kopie.
3. Der oberste Vorgesetzte sorgt dafür, dass Maßnahmen ergriffen werden, die zur Bekämpfung der Benachteiligung notwendig sind.

ARTIKEL 7. SCHUTZ ANDERER BETROFFENER PERSONEN GEGEN BENACHTEILIGUNG

1. Der Arbeitgeber wird den Berater, der beim Arbeitgeber beschäftigt ist, nicht benachteiligen, weil er als Berater der meldenden Person fungiert.
2. Der Arbeitgeber wird die Vertrauensperson wegen der Ausübung der in dieser Regelung beschriebenen Aufgaben nicht benachteiligen.
3. Der Arbeitgeber wird den Ansprechpartner wegen der Ausübung der in dieser Regelung beschriebenen Aufgaben nicht benachteiligen.
4. Der Arbeitgeber wird die beim Arbeitgeber beschäftigten Prüfer aufgrund der Ausübung der in dieser Regelung beschriebenen Aufgaben nicht benachteiligen.
5. Der Arbeitgeber wird einem Arbeitnehmer, der von den Prüfern befragt wird, im Zusammenhang mit der Abgabe einer Erklärung nach Treu und Glauben keine Benachteiligungen zukommen lassen.
6. Der Arbeitgeber wird einem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Vorlage von Dokumenten, die nach seinem billigen Urteil für die Untersuchung von Bedeutung sind, nicht benachteiligen.
7. Auf eine Benachteiligung der in Absatz 1 bis 6 genannten Personen findet Artikel 5 Absatz 2 bis 6 entsprechende Anwendung.

ARTIKEL 8. VERTRAULICHER UMGANG MIT DER MELDUNG UND DER IDENTITÄT DER MELDENDEN PERSON

1. Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass die Informationen über die Meldung so aufbewahrt werden, dass diese physisch und digital nur für diejenigen zugänglich sind, die an der Bearbeitung dieser Meldung beteiligt sind.
2. Alle, die an der Bearbeitung einer Meldung beteiligt sind, geben die Identität der meldenden Person nicht ohne deren ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung bekannt und behandeln die Informationen über die Meldung vertraulich.

3. Wurde der Verdacht eines Missstands, einer Unregelmäßigkeit oder eines Verstoßes über die Vertrauensperson gemeldet und hat die meldende Person keine Zustimmung zur Veröffentlichung ihrer Identität erteilt, wird jede Korrespondenz zur Meldung an die Vertrauensperson gesandt, die diese wiederum unverzüglich an die meldende Person weiterleitet.
4. Alle, die an der Bearbeitung einer Meldung beteiligt sind, geben ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung der meldenden Person und des Beraters die Identität des Beraters nicht bekannt.

ARTIKEL 9. FESTLEGUNG, WEITERLEITUNG UND EMPFANGSBESTÄTIGUNG DER INTERNEN MELDUNG

1. Meldet der Arbeitnehmer eine Vermutung eines Missstands, einer Unregelmäßigkeit oder eines Verstoßes bei einem Vorgesetzten oder ergänzt er eine schriftliche Meldung um eine mündliche Erläuterung, sorgt der entsprechende Vorgesetzte in Abstimmung mit der meldenden Person für eine schriftliche Festlegung. Diese Festlegung legt er der meldenden Person innerhalb von 7 Tagen nach der Meldung zur Genehmigung und Unterzeichnung vor. Die meldende Person erhält eine Kopie.
2. Wenn der Arbeitnehmer die Meldung einer Vermutung eines Missstands, einer Unregelmäßigkeit oder eines Verstoßes mündlich über die Vertrauensperson vornimmt oder wenn er eine schriftliche Mitteilung mit einer mündlichen Erläuterung ergänzt, sorgt diese Vertrauensperson im Einvernehmen mit der meldenden Person für eine schriftliche Festlegung der Inhalte und legt diese der meldenden Person innerhalb von 7 Tagen nach der Meldung zur Genehmigung und Unterzeichnung vor. Die meldende Person erhält eine Kopie.
3. Der Vorgesetzte, bei dem die Meldung erfolgt ist, leitet die Meldung unverzüglich an den obersten Vorgesetzten innerhalb der Organisation des Arbeitgebers weiter.
4. Wenn die meldende Person oder der Vorgesetzte, bei dem die Meldung erfolgt ist, berechtigterweise eine Vermutung hat, dass der oberste Vorgesetzte an dem mutmaßlichen Missstand, der Unregelmäßigkeit oder dem Verstoß beteiligt ist, so übermittelt der Vorgesetzte die Meldung unverzüglich an die Vertrauensperson.
5. Der oberste Vorgesetzte schickt der meldenden Person innerhalb von 7 Tagen eine Bestätigung über den Empfang der Meldung. Die Empfangsbestätigung enthält in jedem Fall eine sachliche Beschreibung der Meldung, das Datum des Eingangs der Meldung und eine Kopie der Meldung.
6. Nach Erhalt der Meldung benennt der oberste Vorgesetzte im Einvernehmen mit der meldenden Person unverzüglich einen Ansprechpartner, um eine Benachteiligung zu verhindern.

ARTIKEL 10. BEARBEITUNG EINER INTERNEN MELDUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

1. Der oberste Vorgesetzte führt eine Untersuchung über die gemeldete Vermutung eines Missstands, einer Unregelmäßigkeit oder eines Verstoßes durch, es sei denn:
 - a. Die Vermutung beruht nicht auf angemessenen Gründen oder
 - b. es ist von vornherein klar, dass sich die Meldung nicht auf einen Missstand, eine Unregelmäßigkeit oder einen Verstoß bezieht.
2. Beschließt der oberste Vorgesetzte, keine Untersuchung durchzuführen, setzt er die meldende Person innerhalb von zwei Wochen nach der internen Meldung schriftlich darüber

in Kenntnis. Dabei wird ferner angegeben, weswegen der oberste Vorgesetzte der Ansicht ist, dass die Vermutung nicht auf berechtigten Gründen beruht oder dass von vornherein klar ist, dass sich die Meldung nicht auf eine Vermutung eines Missstands, einer Unregelmäßigkeit oder eines Verstoßes bezieht.

3. Der oberste Vorgesetzte prüft, ob eine externe Instanz im Sinne von Artikel 14 Absatz 3 über die interne Meldung eines Verdachts auf einen Missstand, eine Unregelmäßigkeit oder ein Verstoß informiert werden muss. Informiert der Arbeitgeber eine externe Instanz, übermittelt der oberste Vorgesetzte der meldenden Person innerhalb von 3 Monaten nach der Meldung eine Kopie, sofern keine schwerwiegenden Einwände dagegen bestehen.
4. Der oberste Vorgesetzte beauftragt unabhängige und unparteiische Prüfer mit der Untersuchung und lässt diese auf keinen Fall von Personen durchführen, die möglicherweise an dem mutmaßlichen Missstand, der Unregelmäßigkeit oder dem Verstoß beteiligt sind oder waren.
5. Der oberste Vorgesetzte teilt der meldenden Person innerhalb von 3 Monaten nach der Meldung schriftlich mit, dass eine Untersuchung durchgeführt wurde und von wem die Untersuchung durchgeführt wird. Der oberste Vorgesetzte schickt der meldenden Person eine Kopie des Prüfungsauftrags, sofern keine schwerwiegenden Einwände dagegen bestehen.
6. Der oberste Vorgesetzte unterrichtet die Personen, auf die sich die Meldung bezieht, über die Meldung und über die Unterrichtung über eine externe Instanz im Sinne des Absatzes 3, es sei denn, die Untersuchungs- oder Durchsetzungsinteressen könnten dadurch beeinträchtigt werden.

ARTIKEL 11. DURCHFÜHRUNG DER UNTERSUCHUNG

1. Die Prüfer bieten der meldenden Person Gelegenheit, angehört zu werden. Die Prüfer sorgen für eine diesbezügliche schriftliche Festlegung und legen diese der meldenden Person zur Genehmigung und Unterzeichnung vor. Die meldende Person erhält eine Kopie.
2. Die Prüfer können auch andere Personen anhören. Die Prüfer sorgen für eine diesbezügliche schriftliche Festlegung und legen diese der Person, die angehört wurde, zur Genehmigung und Unterzeichnung vor. Die angehörte Person erhält eine Kopie.
3. Die Prüfer können innerhalb der Organisation des Arbeitgebers sämtliche Dokumente einsehen und anfordern, die sie für die Durchführung der Untersuchung für angemessen erachten.
4. Arbeitnehmer dürfen den Prüfern alle Dokumente zur Verfügung stellen, von denen sie es billigerweise für notwendig halten, dass die Prüfer diese im Rahmen der Untersuchung zur Kenntnis nehmen.
5. Die Prüfer erstellen einen Untersuchungsentwurf und erteilen der meldenden Person die Gelegenheit, hierzu Anmerkungen zu machen, es sei denn, es bestehen dagegen erhebliche Einwände.
6. Die Prüfer erstellen anschließend den Untersuchungsbericht. Sie übermitteln der meldenden Person eine Kopie, es sei denn, es bestehen ernsthafte Einwände.

ARTIKEL 12. STANDPUNKT DES ARBEITGEBERS

1. Der oberste Vorgesetzte informiert die meldende Person innerhalb von acht Wochen nach Beginn der Untersuchung schriftlich über den inhaltlichen Standpunkt in Bezug auf die

genannte Vermutung eines Missstands, einer Unregelmäßigkeit oder eines Verstoßes. Dabei wird ferner angegeben, zu welchen Schritten die Meldung geführt hat.

2. Wird deutlich, dass der Standpunkt nicht innerhalb der gesetzten Frist abgegeben werden kann, informiert der oberste Vorgesetzte die meldende Person schriftlich darüber. Dabei wird angegeben, innerhalb welcher Frist die meldende Person den Standpunkt erwarten kann. Beträgt die Gesamtfrist dadurch mehr als zwölf Wochen, wird dabei auch angegeben, warum ein längerer Zeitraum notwendig ist.
3. Nach Abschluss der Untersuchung beurteilt der oberste Vorgesetzte, ob eine externe Instanz im Sinne von Artikel 14 Absatz 3 über die interne Meldung eines Verdachts auf einen Missstand, eine Unregelmäßigkeit oder einen Verstoß sowie über den Untersuchungsbericht und den Standpunkt des Arbeitgebers informiert werden muss. Informiert der Arbeitgeber eine externe Instanz, übermittelt er der meldenden Person eine entsprechende Kopie, es sei denn, es bestehen dagegen erhebliche Bedenken.
4. Die Personen, auf die sich die Meldung bezieht, werden genau wie die meldende Person gemäß den Absätzen 1 bis 3 entsprechend in Kenntnis gesetzt, es sei denn, dies steht dem Untersuchungsinteresse oder dem Durchsetzungsinteresse entgegen.

ARTIKEL 13. VERNEHMUNG UND ERNEUTE ANHÖRUNG ZUM UNTERSUCHUNGSBERICHT UND STANDPUNKT DES ARBEITGEBERS

1. Der Arbeitgeber bietet der meldenden Person die Gelegenheit, auf den Untersuchungsbericht und auf den Standpunkt des Arbeitgebers zu reagieren.
2. Falls die meldende Person in Reaktion auf das Untersuchungsgutachten oder auf den Standpunkt des Arbeitgebers darauf hinweist, dass die Vermutung eines Missstands, einer Unregelmäßigkeit oder eines Verstoßes nicht tatsächlich oder nicht ordnungsgemäß untersucht wurde, oder dass im Gutachten oder im Standpunkt des Arbeitgebers wesentliche Unrichtigkeiten vorliegen, reagiert der Arbeitgeber darauf inhaltlich und schlägt erforderlichenfalls eine neue oder ergänzende Untersuchung vor. Auf diese neue oder ergänzende Untersuchung finden die Artikel 10 bis 13 entsprechende Anwendung.
3. Wenn der Arbeitgeber eine externe Instanz im Sinne von Artikel 14 Absatz 3 in Kenntnis setzt oder gebracht hat, übermittelt er dieser externen Instanz auch die oben genannte Reaktion der meldenden Person auf den Untersuchungsbericht und den Standpunkt des Arbeitgebers. Die meldende Person erhält eine Kopie.

ARTIKEL 14. EXTERNE MELDUNG

1. Nachdem die meldende Person eine Meldung über interne Kenntnis von einem Verdacht auf einen Missstand, eine Unregelmäßigkeit oder einen Verstoß gemacht hat, kann die meldende Person in folgenden Fällen auch eine externe Meldung einreichen:
 - a. Die meldende Person erklärt sich nicht mit dem in Artikel 12 genannten Standpunkt einverstanden und ist der Ansicht, dass die Vermutung zu Unrecht außer Acht gelassen wurde;
 - b. Die meldende Person hat innerhalb der in Artikel 12 Absatz 1 oder 2 genannten Frist keinen Standpunkt erhalten.
2. Die meldende Person kann sofort eine externe Meldung über einen Missstand, eine Unregelmäßigkeit oder einen Verstoß abgeben, wenn die Vornahme einer internen Meldung

billigerweise nicht von ihm verlangt werden kann. Dies ist auf immer dann der Fall, wenn dies aus einer gesetzlichen Vorschrift hervorgeht oder

- a. bei akuter Gefahr, wobei ein schwerwiegendes und dringendes gesellschaftliches Interesse umgehend eine externe Meldung erfordert;
 - b. Eine begründete Vermutung, dass der oberste Verantwortliche innerhalb der Organisation des Arbeitgebers an dem vermuteten Missstand beteiligt ist;
 - c. Eine Situation, in der die meldende Person vermutlich Konsequenzen im Zusammenhang mit der Vornahme einer internen Meldung befürchten kann;
 - d. Eine deutlich erkennbare Gefahr der Entziehung oder Vernichtung von Beweismitteln;
 - e. Eine frühere Meldung gemäß dem Verfahren desselben Missstands, die den Missstand nicht beseitigt hat;
 - f. Eine Pflicht zur sofortigen externen Meldung.
3. Die meldende Person kann die externe Meldung bei einer externen Instanz vornehmen, die nach billigem Ermessen der meldenden Person am ehesten in Frage kommt. Unter externer Instanz ist auf jeden Fall zu verstehen:
- a. Eine Instanz, die für die Aufdeckung von Straftaten zuständig ist;
 - b. Eine Instanz, die mit der Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen in oder aufgrund einer gesetzlichen Vorschrift betraut ist;
 - c. Eine andere zuständige Instanz, bei der der Verdacht auf Missstände, Unregelmäßigkeiten oder Verstöße gemeldet werden kann.
4. Wenn nach billigem Ermessen der meldenden Person das gesellschaftliche Interesse schwerer wiegt als das Interesse des Arbeitgebers an der Geheimhaltung, kann die meldende Person die Meldung auch an einen externen Dritten weiterleiten, der nach seinem Ermessen als in der Lage angesehen werden kann, unmittelbar oder mittelbar den vermeintlichen Missstand, die Unregelmäßigkeit oder den Verstoß aufheben zu können oder aufheben zu lassen.

ARTIKEL 15. INTERNE UND EXTERNE UNTERSUCHUNG ZUR BENACHTEILIGUNG DER MELDENDEN PERSON

1. Die meldende Person, die der Meinung ist, dass eine Benachteiligung im Zusammenhang mit der Meldung eines Verdachts auf einen Missstand, eine Unregelmäßigkeit oder einen Verstoß vorliegt, kann den obersten Vorgesetzten ersuchen, die Art und Weise, in der innerhalb der Organisation mit ihr umgegangen wird, zu untersuchen.
2. Die Artikel 10 bis 13 finden entsprechende Anwendung.
3. Die Absätze 1 und 2 finden auf die in Artikel 7 Absatz 1 bis 6 genannten Personen entsprechende Anwendung.

ARTIKEL 16. VERÖFFENTLICHUNG, BERICHTERSTATTUNG UND EVALUIERUNG

1. Der oberste Vorgesetzte sorgt dafür, dass diese Regelung auf dem Intranet und auf der Website des Arbeitgebers veröffentlicht wird.
2. Der oberste Vorgesetzte informiert den zentralen Betriebsrat jedes Jahr im Nachhinein schriftlich über die Funktionsweise der Whistleblower-Regelung und über die Erwartungen für das kommende Jahr.

ARTIKEL 17. INKRAFTTRETEN DER REGELUNG

1. Diese Regelung tritt am **1. Dezember 2021** in Kraft.
2. Diese Regelung wird als Whistleblower-Regelung von **Vos Logistics** angeführt.

Wie beschlossen am 8. November 2021

<hr style="width: 100%;"/> Frank Verhoeven CEO	<hr style="width: 100%;"/> Ben Vos CFO
---	---

19. September 2016	Genehmigung des Betriebsrats
21. November 2016	Fassung 1 genehmigt
8. November 2021	Fassung 1 überarbeitet, Fassung 2 genehmigt
1. November 2025	Erneut zu überarbeiten