

Inleiding

KAS BANK biedt met deze regeling medewerkers de mogelijkheid om zonder vrees of angst voor hun rechtspositie op redelijke gronden gebaseerde vermoedens van misstanden of vermeende onregelmatigheden van algemene, operationele en financiële aard te melden.

Artikel 1 Reikwijdte en toepassingsgebied

- 1.1 Deze regeling is van toepassing op alle medewerkers inclusief tijdelijke en externe, leden Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen, externe partijen en de externe accountant van KAS BANK (hierna: Medewerkers).
- 1.2 Deze regeling is niet bedoeld voor arbeidsconflicten of andere arbeidsrechtelijke kwesties van de medewerker met KAS BANK.

Artikel 2 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- Bank: KAS BANK N.V. inclusief haar vestigingen;
- BRIC: Behavior & Remuneration Integrity Committee
- DNB: De Nederlandsche Bank
- Leidinggevende: degene die direct leiding geeft aan de medewerker
- Misstand of een vermoeden van een misstand kan zijn:
 - I. een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden waarbij het maatschappelijk belang in geding is doordat er sprake is van een:
 - a. (dreigend) strafbaar feit;
 - b. (dreigende) schending van wet- en regelgeving;
 - c. (dreiging van) bewust onjuist informeren van autoriteiten of personen die belast zijn met het toezicht op de naleving van wet- en regelgeving of de opsporing van strafbare feiten;
 - d. (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen of volksgezondheid;
 - e. (dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over bovengenoemde feiten.
 - II. een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een ernstige onregelmatigheid van algemene, operationele of financiële aard met betrekking tot KAS BANK.
- RvB: Raad van Bestuur van KAS BANK N.V.
- RvC: Raad van Commissarissen van KAS BANK N.V.
- Vertrouwenspersoon: de medewerker die door KAS BANK als zodanig is aangewezen.

Artikel 3 Procedure

- 3.1 In beginsel dient de medewerker een vermoeden van een misstand bij de leidinggevende te melden.
- 3.2 De medewerker meldt een vermoeden van een misstand rechtstreeks bij de Vertrouwenspersoon of de BRIC indien:
 - a. het vermoeden van een misstand de leidinggevende of een lid van de Raad van Bestuur betreft;
 - b. de medewerker vreest dat melding aan de leidinggevende leidt tot negatieve gevolgen voor hem persoonlijk, of
 - c. een melding aan de leidinggevende na herhaling niet heeft geleid tot het treffen van maatregelen.

Artikel 4 Taken van de Vertrouwenspersoon

- 4.1 Het staat de medewerker vrij een Vertrouwenspersoon te raadplegen over een vermoeden van een misstand of een vermeende onregelmatigheid.
- 4.2 De Vertrouwenspersoon adviseert over de wijze waarop de medewerker moet omgaan met een vermoeden van een misstand en indien daartoe aanleiding bestaat een melding daarvan.
- 4.3 De Vertrouwenspersoon kan op verzoek van een medewerker een vermoeden van een misstand of vermeende onregelmatigheid melden bij de BRIC.
- 4.4 De Vertrouwenspersoon heeft een geheimhoudingsplicht.

Artikel 5 Taken van de BRIC

- 5.1 De BRIC beoordeelt de melding van een misstand of vermeende onregelmatigheid en stelt vast of er sprake is van een melding die gegrond is.
- 5.2 De BRIC beoordeelt of een onderzoek dient te worden uitgevoerd naar aanleiding van de melding.
- 5.3 De BRIC heeft een geheimhoudingsplicht met betrekking tot de medewerker.

Artikel 6 Het meldproces

- 6.1 Een melding kan via mondelinge of elektronische weg plaatsvinden.
- 6.2 De medewerker of de Vertrouwenspersoon kan een vermoeden van een misstand elektronisch melden bij de BRIC.
- 6.3 Medewerkers kunnen onderstaand emailadres gebruiken als zij een kwestie schriftelijk willen melden **BRIC@kasbank.com**.
- 6.4 Een melding kan ook mondeling geschieden bij een leidinggevende en/of Vertrouwenspersoon.
- 6.5 De medewerker, de leidinggevende of de Vertrouwenspersoon verstrekt aan de voorzitter van de BRIC alle informatie die nodig is om de melding te beoordelen en een onderzoek te laten verrichten en vermeldt de wijze waarop contact met hem kan worden opgenomen.
- 6.6 De secretaris of voorzitter van de BRIC legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, schriftelijk vast en laat die vastlegging, indien daartoe aanleiding bestaat en voorzover mogelijk, voor gezien tekenen door de medewerker.
- 6.7 Onverwijld na de melding van een vermoeden van een misstand wordt de BRIC bijeenroepen.
- 6.8 Indien de BRIC de melding ongegrond verklaart dan wordt de medewerker en/of de Vertrouwenspersoon of leidinggevende op de hoogte gesteld van de gronden waarop dit besluit is gebaseerd.
- 6.9 De BRIC stelt de RvB op de hoogte als een misstand serieuze indicaties heeft, en het vermoeden van een misstand niet een lid van de RvB betreft.
- 6.10 De BRIC stelt de voorzitter van de RvC op de hoogte als een misstand serieuze indicaties heeft en het vermoeden van een misstand een lid van de RvB betreft.
- 6.11 Op verzoek van de BRIC wordt een onderzoek uitgevoerd door de Interne Accountantsdienst.
- 6.12 Indien daartoe aanleiding bestaat stelt de BRIC en/of de Vertrouwenspersoon of de leidinggevende de medewerker op de hoogte van de voortgang.

Artikel 7 Beslistermijn van de BRIC

- 7.1 Binnen acht weken vanaf het moment van de melding wordt de medewerker en/of de Vertrouwenspersoon of leidinggevende door de BRIC schriftelijk op de hoogte gesteld van het standpunt met betrekking tot de melding, de te ondernemen stappen en eventuele maatregelen waartoe de melding heeft geleid.
- 7.2 Indien een reactie niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de medewerker door de BRIC hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn hij een reactie tegemoet kan zien.
- 7.3. Indien daartoe aanleiding bestaat krijgt de medewerker de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de BRIC te reageren.

Artikel 8 Melding aan de voorzitter van de RvB

- 8.1 De medewerker, de leidinggevende of de Vertrouwenspersoon kan een vermoeden van een misstand melden bij de voorzitter van de RvB indien:
 - a. de medewerker het niet eens is met het standpunt van de BRIC;
 - b. de medewerker geen reactie heeft ontvangen binnen de vereiste termijnen;
 - c. het vermoeden van een misstand van de voorzitter van of een ander lid van de BRIC betreft.
- 8.2 De voorzitter RvB stelt de voorzitter van de RvC in kennis van de ontvangen melding.
- 8.3 Een melding kan schriftelijk of elektronisch plaatsvinden. De medewerker, de leidinggevende of de Vertrouwenspersoon verstrekt aan de voorzitter RvB alle informatie die nodig is om de melding te beoordelen en een onderzoek te laten verrichten en vermeldt de wijze waarop contact kan worden opgenomen.
- 8.4 De voorzitter van de RvB legt de melding met de datum waarop deze ontvangen is schriftelijk vast en laat die vastlegging, indien daartoe aanleiding bestaat en voor zover mogelijk, voor gezien tekenen door de medewerker.
- 8.5 De voorzitter van de RvB beoordeelt de melding en stelt vast of er sprake is van een melding die gegrond is.
- 8.6 Indien de voorzitter van de RvB de melding ongegrond verklaart dan wordt de medewerker en/of de Vertrouwenspersoon of leidinggevende op de hoogte gesteld van de gronden waarop dit besluit is gebaseerd.
- 8.7 Op verzoek van de voorzitter RvB wordt een onderzoek door de Interne Accountantsdienst naar aanleiding van de melding gestart, indien er nog geen onderzoek heeft plaatsgevonden door de BRIC.
- 8.8 Binnen acht weken vanaf het moment van de melding wordt de medewerker, de leidinggevende of de Vertrouwenspersoon door of namens de voorzitter van RvB c.q. de RvC schriftelijk op de hoogte gebracht van diens standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen en maatregelen de melding heeft geleid.
- 8.9 Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de medewerker, de leidinggevende of de Vertrouwenspersoon door of namens de voorzitter van de RvB c.q. de voorzitter van de RvC hiervan in kennis gesteld en aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.
- 8.10 Indien daartoe aanleiding bestaat krijgt de medewerker de gelegenheid om op het onderzoeksrapport en het standpunt van de voorzitter van de RvB of RvC te reageren.

- 8.11 De medewerker die het vermoeden van een misstand meldt, de leden van de BRIC, de voorzitter van de RvB en de voorzitter van de RvC hebben een geheimhoudingsplicht.
- 8.12 Er wordt geen informatie verschaft aan andere medewerkers binnen of derden buiten de bank, tenzij en voor zover dit noodzakelijk is in het kader van het onderzoek of de bank daartoe gehouden is op grond van wet- en regelgeving of een rechterlijke uitspraak.
- 8.13 Bij het verschaffen van informatie zal de naam van de medewerker, indien bekend, niet worden genoemd en zal de informatie zo worden verstrekt dat de anonimiteit van de medewerker zoveel mogelijk gewaarborgd is.

Artikel 9 Melding bij DNB

- 9.1 De medewerker kan een vermoeden van een misstand extern melden bij de DNB indien:
- de medewerker het niet eens is met het standpunt van voorzitter van de RvB;
 - geen reactie is ontvangen binnen de vereiste beslistermijnen en;
 - het vermoeden van een misstand een lid van de RvB of RvC betreft.
- 9.2 Daarnaast kan de medewerker onder bepaalde omstandigheden direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand bij het Meldpunt Misstanden van de DNB, indien van de medewerker een interne melding in redelijkheid niet kan worden gevraagd.

Artikel 10 Rechtsbescherming

- 10.1 De medewerker die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling te goeder trouw en naar behoren een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand heeft gemeld dan wel een melding heeft behandeld, wordt op geen enkele wijze in zijn arbeidsrechtelijke positie benadeeld als gevolg van het melden daarvan. Deze rechtsbescherming geldt tijdens en na de behandeling van de melding, ongeacht of de melding van het vermoeden juist was.
- 10.2 Represailles tegen enige medewerker als gevolg van het melden van een vermoeden van een misstand dan wel als gevolg van het behandelen van een melding worden beschouwd als een ernstige schending van deze regeling en kunnen leiden tot het nemen van disciplinaire of andere passende maatregelen.
- 10.3 Tegen de medewerker die te kwader trouw een vermoeden van een misstand heeft gemeld kunnen arbeidsrechtelijke maatregelen worden genomen.

Artikel 11 Rapportage

- 11.1 De voorzitter van de BRIC rapporteert jaarlijks op geanonimiseerde basis aan de voorzitter van de RvB over de uitvoering van deze regeling.

Artikel 12 Inwerkingtreding

- 12.1 Deze regeling is vastgesteld door de Raad van Bestuur van KAS BANK N.V. en treedt in werking op 1 december 2016.

KAS BANK Amsterdam



P.O. Box 24001
1000 DB Amsterdam
The Netherlands

Nieuwezijds Voorburgwal 225
1012 RL Amsterdam
The Netherlands
www.kasbank.nl

KAS BANK UK Branch



11 Westferry Circus
London, E14 4HE
United Kingdom
www.kasbank.co.uk

KAS BANK German Branch



Frankfurt
Mainzer Landstraße 51
60329 Frankfurt am Main
Germany
www.kasbank.de