



Speak Up Procedure

Version 2.0 - April 2018

Inhoudsopgave

VOORWOORD	3
SAMENVATTING	4
1. Algemeen	6
1.1 Waarom willen we graag dat jij zaken meldt?	6
1.2 Wie kunnen gebruik maken van deze Speak Up procedure?	6
2. Geen represailles	6
2.1 Hoe voorkomen we dat jij nadelige gevolgen ondervindt?	6
2.2 Te goeder trouw of te kwader trouw?	7
3. Vertrouwelijkheid	7
3.1 Hoe beschermen we je identiteit?	7
4. Reikwijdte van de Speak Up procedure	7
4.1 Welke zaken kun je melden?	7
4.2 Welke zaken moet je melden?	8
4.3 Wat als je niet alle feiten kent?	8
4.4 Wat als je alleen advies of hulp nodig hebt?	8
5. Melden: kanalen en procedures	8
5.1 Waar kun je terecht voor het doen van een Melding?	8
5.2 Hoe doe je een Melding en wat kun je verwachten?	9
5.3 Wat gebeurt er nadat je een Melding hebt gedaan?	10
6. Privacy	11
6.1 Hoe gebruiken we jouw persoonsgegevens?	11
7. Extern melden	12
7.1 Moet je je zorgen ooit extern uiten?	12
Visuele weergave	13
Bijlage:	14

VOORWOORD

De Fugro Gedragscode beschrijft hoe wij zaken willen doen, overal ter wereld en onder alle omstandigheden. Ons werk bestaat uit meer dan het verlenen van de best mogelijke service aan onze klanten. Wij dienen ook op de juiste wijze zaken te doen, namelijk door het juiste te doen. Bij het streven naar excellente uitvoering en teamwork willen we op verantwoorde wijze te werk gaan, met oog voor de klant en al onze belanghebbenden.

Fugro staat voor hoge integriteitsnormen en transparantie. Dit krijgt pas echt betekenis als wij elkaar hieraan helpen herinneren wanneer we onregelmatigheden signaleren. Op die manier helpen we elkaar en Fugro.

Medewerkers die zich zorgen maken over mogelijke inbreuken op de Gedragscode sporen we aan hun zorgen met ons te delen. Alleen op die manier kunnen we aan onze hoge normen blijven voldoen. We begrijpen dat er moed voor nodig is om je uit te spreken. Ons streven is een bedrijfscultuur waar men zorgen durft te delen zonder angst voor represailles of oneerlijke behandeling.

Indien jij een situatie signaleert die mogelijk in strijd is met de wet of met onze normen, of die gewoon niet goed voelt, houd het dan niet voor je. Wanneer je je vermoedens over mogelijke veiligheidsrisico's, omkoping, intimidatie of andere vormen van ongewenst gedrag bij ons meldt, stel je ons in staat om de situatie te verbeteren.

Deze procedure zet uiteen hoe je zaken – desgewenst vertrouwelijk - kunt melden.

Ik hoop dat jij een bijdrage wilt leveren aan Fugro's werkklimaat door je zorgen uit te spreken en zaken te melden. Wij stellen je bijdrage ten zeerste op prijs.

Mark Heine

CEO

SAMENVATTING

Waarom word je aangemoedigd om een melding te doen?

Bij Fugro hanteren we hoge normen met betrekking tot integriteit en openheid in ons werk. Teneinde onze hoge normen te kunnen handhaven, moedigen we onze medewerkers, alsmede andere belanghebbenden aan om eventuele punten van zorg over een (vermeende) schending van onze Gedragscode te melden. Door je punten van zorg met ons te delen kunnen wij actie ondernemen en de situatie recht trekken.

Geen vergelding

Fugro tolereert niet dat er vergeldingsmaatregelen tegen je worden getroffen wanneer je te goeder trouw een punt van zorg onder de aandacht hebt gebracht of omdat je om een officieel onderzoek naar een kwestie hebt gevraagd (door een melding in te dienen). Als je melding evenwel te kwader trouw is, kan dit resulteren in disciplinaire maatregelen.

Rapportagekanalen

Je kunt de volgende kanalen gebruiken om punten van zorg onder de aandacht te brengen of een melding te doen over een vermeende schending van de Gedragscode:

- aan je eigen manager of supervisor of zijn/haar manager,
- een HR-vertegenwoordiger,
- een vertrouwenspersoon,
- een interne bedrijfsjurist,
- door middel van een e-mail naar Code.of.Conduct@Fugro.com.

Als je liever geen gebruik maakt van de bovenstaande rapportagekanalen dan kun je contact opnemen met de externe rapportagelijijn (www.Convercent.com/report), waar je anoniem een melding kunt doen.

Wat gebeurt er als je een melding maakt?

Alle meldingen worden verwerkt door de Corporate Integrity Committee. Deze commissie bestaat uit de General Counsel/Chief Compliance Officer, het hoofd van de afdeling Internal Audit en de Global Director Human Resources. Als de Corporate Integrity Committee tot de conclusie komt dat je zorgen zoals gemeld in je rapport (gedeeltelijk) gegrond zijn, zullen zij besluiten welke passende maatregelen er getroffen zullen worden. Dit kunnen disciplinaire maatregelen tegen de overtreder(s) zijn en/of organisatorische maatregelen (zoals processen en procedure) om te voorkomen dat een dergelijk incident zich in de toekomst zal herhalen.

Wat als je alleen advies of ondersteuning nodig hebt?

Als je niet zeker weet of een bepaalde situatie al dan niet een schending van onze Gedragscode inhoudt, of als je op zoek bent naar ondersteuning bij het indienen van een melding, dan wordt je aangemoedigd om je punt van zorg eerst op vertrouwelijke basis te bespreken met je manager of supervisor, een lokale HR-vertegenwoordiger, een (plaatselijke) interne bedrijfsjurist of een (plaatselijke) vertrouwenspersoon. Zij zullen je advies kunnen geven.

De volledige procedure is van toepassing

Houd er rekening mee dat het bovenstaande slechts een samenvatting is. De complete tekst van de Speak Up procedure is de bindende tekst.

1. Algemeen

1.1 Waarom willen we graag dat jij zaken meldt?

Fugro bevordert een cultuur van openheid waarin iedereen een bijdrage levert aan het verbeteren van onze dagelijkse werkzaamheden. Een cultuur waarin we ons voldoende op ons gemak voelen om vragen te stellen en zorgen te uiten die op wat voor manier dan ook te maken hebben met de Gedragscode.

Als jij denkt dat een bepaalde situatie in strijd is met de wet, met onze normen of als het gewoon niet goed voelt, houd het dan niet voor je. Wanneer je je zorgen met ons deelt stel je ons in staat om iets te ondernemen en de situatie te verbeteren. Voor het te laat is.

Hoewel sommigen zich onzeker zullen voelen over het uiten van hun zorgen, vragen we je hier niet mee te wachten. Als je een mogelijke inbreuk op de Gedragscode voor je houdt, zal de situatie alleen maar erger worden.

1.2 Wie kunnen gebruik maken van deze Speak Up procedure?

Alle medewerkers en andere belanghebbenden met een zakelijk belang bij het verbeteren van Fugro's bedrijfsvoering (zoals leveranciers, opdrachtnemers en gedetacheerde werknemers) moedigen wij aan om hun zorgen te uiten. Het verbeteren van de Fugro organisatie staat voorop bij een melding, alsmede ons streven om verantwoord zaken te doen overeenkomstig de Fugro normen en de Gedragscode.

2. Geen represailles

2.1 Hoe voorkomen we dat jij nadelige gevolgen ondervindt?

Fugro zal niet tolereren dat jij nadelige gevolgen ondervindt wanneer je te goeder trouw je zorgen uit, en/of een formele melding doet ("Melding"). De term 'te goeder trouw' wordt in de volgende paragraaf toegelicht. Als je het gevoel hebt dat je gestraft wordt - of bent - of als je vindt dat je door iemand oneerlijk bent behandeld, laat het ons dan weten en wel via dezelfde weg als je hebt gebruikt voor het doen van je Melding. In geval jij represailles ondervindt zal de Corporate Integriteitscommissie¹ het betreffende management opdracht geven disciplinaire maatregelen te treffen tegen de personen die zich hieraan schuldig hebben gemaakt.

Het kan zijn dat je een Melding wilt doen van een eventuele inbreuk op onze Gedragscode waarbij jij zelf betrokken bent. Bij de behandeling van een dergelijke Melding – en bij de beslissing omtrent eventuele disciplinaire maatregelen – houdt Fugro rekening met het feit dat jij de kwestie zelf hebt aangekaart. Dit geldt als een verzachtende omstandigheid..

¹ Zie pagina 10 voor informatie over de Corporate Integriteitscommissie.

2.2 Te goeder trouw of te kwader trouw?

Wie te goeder trouw zijn zorgen uit ondervindt hier geen nadeel van. Te goeder trouw betekent in dit verband dat een persoon in soortgelijke omstandigheden redelijkerwijs kan menen of vermoeden dat sprake is van een inbreuk op de Gedragscode en dat het redelijk is je zorgen kenbaar te maken en/of een Melding te doen. Als bij nader onderzoek niet van een inbreuk op de Gedragscode blijkt, zal geen actie tegen jou ondernomen worden, tenzij jij de kwestie te kwader trouw hebt aangekaart.

Te kwader trouw een Melding doen betekent dat jij weet dat hetgeen jij meldt in wezen niet waar is of dat je de Speak Up procedure gebruikt (a) voor het uitvechten van een persoonlijk geschil of (b) uitsluitend voor het behalen van een persoonlijk voordeel. Meldingen te kwader trouw worden door Fugro niet getolereerd. Bij een Melding te kwader trouw worden disciplinaire maatregelen tegen jou getroffen conform het bepaalde in de Policy Disciplinaire Maatregelen. In voorkomende gevallen zul je schadevergoeding dienen te betalen.

3. Vertrouwelijkheid

3.1 Hoe beschermen we je identiteit?

Alle Meldingen worden vertrouwelijk behandeld. Je kunt ons helpen jouw identiteit te beschermen door discreet te zijn en je zorgen niet breed te delen. Indien je de Melding in persoon doet zal de ontvanger je identiteit kennen. Die persoon mag jouw identiteit niet met anderen delen zonder jouw toestemming.

Op deze regel gelden twee uitzonderingen, en wel wanneer:

- Fugro op basis van wet- of regelgeving gehouden is de informatie en jouw identiteit bekend te maken; of
- jij te kwader trouw een Melding doet.

In beide gevallen word je zo mogelijk vooraf geïnformeerd wanneer je identiteit met anderen wordt gedeeld.

Soms wordt het onderzoek naar een Melding bemoeilijkt wanneer je identiteit geheim wordt gehouden. Soms is het dan onmogelijk voor Fugro om de juiste maatregelen te treffen. In dergelijke gevallen zullen we je vragen toestemming te geven voor het delen van je identiteit. Als je hiermee instemt wordt je identiteit gedeeld met de personen die deze informatie nodig hebben voor het correct uitvoeren van het onderzoek.

4. Reikwijdte van de Speak Up procedure

4.1 Welke zaken kun je melden?

Werknemers en andere belanghebbenden worden aangespoord om hun zorgen te uiten en/of een Melding te doen wanneer zij vermoeden dat er sprake is van een overtreding van de wet of van een inbreuk op de waarden van Fugro of de Gedragscode. Deze Speak Up procedure is niet bedoeld voor klachten op het vlak van arbeidsvoorwaarden, HR beoordelingen of soortgelijke aangelegenheden

4.2 Welke zaken moet je melden?

Sommige zaken brengen dusdanige risico's met zich mee dat ze niet mogen worden genegeerd.

Dit is het geval wanneer:

- de gezondheid of veiligheid van een persoon in gevaar is² of
- er sprake lijkt te zijn van een overtreding van de wet op grond waarvan iemand tot gevangenisstraf kan worden veroordeeld of op grond waarvan Fugro veroordeeld kan worden tot het betalen van een aanzienlijke boete (zoals fraude, diefstal, omkoping en/of concurrentieverstorende gedragingen).

Zodra er een vermoeden bestaat van dergelijke omstandigheden moeten deze dadelijk worden gemeld.

4.3 Wat als je niet alle feiten kent?

We vragen je je zorgen te uiten en/of een Melding te doen óók als je niet alle feiten kent. Bedenk dat het gaat om het verbeteren van Fugro en het naleven van onze Gedragscode. Voer zelf geen onderzoek uit. Dat kun je beter overlaten aan de ervaren onderzoekers die door de Corporate Integriteitscommissie worden aangesteld.

4.4 Wat als je alleen advies of hulp nodig hebt?

Wanneer je niet zeker weet of een bepaalde situatie al dan niet een inbreuk op de Gedragscode vormt, of als je hulp nodig hebt bij het doen van een Melding, raden we je aan eerst in vertrouwen te spreken met je manager of supervisor, met een (lokale) HR vertegenwoordiger, Fugro Legal of een (lokale) vertrouwenspersoon. Zij kunnen je adviseren over mogelijke volgende stappen. Zij kunnen je ook helpen bij het bepalen van de aangewezen weg voor het doen van een Melding. Zoals hierboven al aangegeven mogen zij jouw identiteit niet delen met anderen zonder jouw toestemming.

5. Melden: kanalen en procedures

5.1 Waar kun je terecht voor het doen van een Melding?

We hopen dat je je voldoende vrij voelt in je werkomgeving om je zorgen in eerste instantie te delen met – c.q. een Melding te doen bij – je eigen manager of supervisor (of diens manager). Deze weg wordt aanbevolen, omdat het de snelste manier is om misverstanden op te helderen en een open werksfeer te scheppen.

Bij voorkeur uit je daarom je zorgen - of dien je een Melding in - bij:

- je eigen manager of supervisor (of diens manager).

Als je je niet vrij voelt om je zorgen te delen met – of een Melding te doen bij – je manager

² NB: Zaken die betrekking hebben op gezondheid, veiligheid en beveiliging (zoals onveilige situaties of gedragingen) en die een direct en ernstig gevaar opleveren voor jou of je collega's dienen altijd op de snelst mogelijke wijze kenbaar gemaakt te worden via de normale managementlijnen, dus mondeling bij je supervisor of manager. Deze Speak Up procedure is alleen van toepassing op dit soort zaken, indien je van mening bent dat de kwestie niet adequaat door het lijnmanagement wordt afgehandeld.

of supervisor, of als dat niet mogelijk is of je niet tevreden bent met de uitkomst, kun je voor een van de volgende lokale kanalen kiezen om je zorgen te uiten, dan wel een Melding te doen:

- een HR vertegenwoordiger;
- een vertrouwenspersoon; of
- een Fugro bedrijfsjurist.

Meldingen die betrekking hebben op een mogelijke inbreuk op de Gedragscode door leden van de Raad van Bestuur kunnen rechtstreeks bij de voorzitter van de Raad van Commissarissen van Fugro N.V. worden gedaan. Hetzelfde geldt als je vermoedt dat een lid van de Corporate Integriteitscommissie is betrokken bij een inbreuk.

Als het moeilijk is, of als je je niet vrij voelt, om een van bovenstaande personen te benaderen (bijvoorbeeld omdat je bang bent voor represailles) kun je een (anonieme) email sturen aan:

- Code.of.Conduct@fugro.com.

Als je het niet prettig vindt om gebruik te maken van één van bovenstaande kanalen kun je ook contact opnemen met:

- de onafhankelijke externe meldlijn - de Speak Up lijn - die zeven dagen per week, 24 uur per dag, bereikbaar is (www.Convercent.com/report). Deze meldlijn wordt bediend door een onafhankelijke derde partij en de gegevens met betrekking tot Meldingen worden buiten ons bedrijf opgeslagen. Hierdoor is het mogelijk om volledig vertrouwelijk een Melding te doen zonder je identiteit prijs te geven – tenzij je daar zelf voor kiest.

5.2 Hoe doe je een Melding en wat kun je verwachten?

Je kunt in persoon, per post, telefonisch en per email een Melding doen over (een vermoeden van) een inbreuk op de Gedragscode. Voor een Melding via de externe Speak Up lijn kun je terecht op de website van de externe partij (www.Convercent.com/report) of door het lokale gratis nummer te bellen van deze externe partij. De telefoonnummers staan vermeld op de website (www.Convercent.com/report). De mogelijkheid wordt geboden om in je eigen taal te communiceren.

Wanneer je een Melding doet, geef dan zoveel mogelijk informatie die relevant of nuttig kan zijn (zonder zelf een onderzoek te starten - dat laten we aan ervaren onderzoekers over). Met dergelijke informatie kan de ontvanger de Melding snel beoordelen. Voorbeelden van relevante informatie zijn: een beschrijving van wat je gezien, gehoord of ervaren hebt, relevante achtergrondinformatie, de reden waarom je je zorgen maakt en de namen, data en locaties van het voorval. De ontvangen informatie wordt alleen met personen binnen en buiten Fugro gedeeld indien en voor zover dit nodig is om de Melding adequaat af te handelen.

Bij het doen van een Melding kun je desgewenst gebruik maken van het formulier in de Bijlage bij deze Speak Up procedure, maar je kunt ook een andere vorm kiezen.

Als je identiteit en contactgegevens bekend zijn, ontvang je binnen 10 werkdagen na je Melding een ontvangstbevestiging. Bij gebruik van de externe Speak Up lijn, stuurt de externe partij een rapport van de Melding naar de Corporate Integriteitscommissie.

Fugro kan niet garanderen dat de uitkomst van een Melding voldoet aan de verwachtingen of wensen van de Melder. Fugro spant zich echter ten eerste in voor een eerlijke en correcte afhandeling van jouw Melding

5.3 Wat gebeurt er nadat je een Melding hebt gedaan?

Meldingen worden in behandeling genomen door de Corporate Integriteitscommissie. Deze bestaat uit de General Counsel/Chief Compliance Officer, de Head Internal Audit en de Global Director Human Resources. De Corporate Integriteitscommissie rapporteert aan de Chief Executive Officer en de Chief Financial Officer.

De Corporate Integriteitscommissie checkt iedere Melding en stelt vast:

- of er sprake is van een redelijk vermoeden van inbreuk op onze Gedragscode en/of bijbehorende policies; en
- of een andere procedure van toepassing is (bijvoorbeeld jaarlijkse HR beoordelingen of QHSSE).

Indien redelijkerwijs mogelijk - en indien je identiteit en contactgegevens bekend zijn - hoor je of de zaak al dan niet verder onderzocht zal worden of dat wellicht een andere procedure van toepassing is

- Meldingen die in aanmerking komen voor nader onderzoek zullen onder supervisie van de Corporate Integriteitscommissie worden onderzocht. De Corporate Integriteitscommissie kan deze taak delegeren aan één of meer van haar leden. De Corporate Integriteitscommissie kan een of meerdere onderzoekers aanstellen. De onderzoekers hebben de bevoegdheid andere personen opdracht te geven tijdelijke maatregelen te treffen (bijvoorbeeld om fysiek of elektronisch bewijsmateriaal veilig te stellen). Werknemers zijn verplicht medewerking te verlenen aan het onderzoek en alle beschikbare informatie en documentatie die door een onderzoeker wordt opgevraagd aan te leveren.
- Indien redelijkerwijs mogelijk - en indien je identiteit en contactgegevens bekend zijn -- zullen de onderzoekers je binnen acht weken na de datum waarop je de Melding hebt gedaan informeren over de status van het onderzoek. Als het niet mogelijk is om dit binnen acht weken te doen, zullen zij een nieuwe datum doorgeven waarop je een update kunt verwachten. Let wel: bij een update gaat het uitsluitend om een bericht over de voortgang van het onderzoek; details over het onderzoek en de personen die worden onderzocht, worden niet verstrekt.
- Indien je Melding betrekking heeft op één of meerdere specifieke personen, zullen deze personen in de loop van het onderzoek door de onderzoekers worden geïnformeerd over het vermoeden van een onregelmatigheid. Fugro zal de betrokkene(n) vragen om hun visie op de aangegeven feiten en – in een later stadium - op de uitkomst van het onderzoek. Ook als je identiteit bekend is, zullen deze personen niet omtrent je identiteit

worden geïnformeerd zonder jouw voorafgaande toestemming.

- De uitkomst van het onderzoek wordt voorgelegd aan de Corporate Integriteitscommissie die over de zaak beslist. Als de Corporate Integriteitscommissie concludeert dat de Melding (deels/geheel) gegrond is (er is bijvoorbeeld sprake van een inbreuk op de Gedragscode of de bijbehorende policies) dan zal zij beslissen over passende maatregelen. Dit kunnen disciplinaire maatregelen zijn tegen de betrokkenen en/of organisatorische maatregelen (bijvoorbeeld processen en procedures) om herhaling te voorkomen. De Corporate Integriteitscommissie geeft aanwijzingen aan het passende managementniveau om de maatregelen uit te voeren. De Corporate Integriteitscommissie ziet erop toe dat de aanwijzingen correct worden opgevolgd.
- Indien passend – en indien je identiteit en contactgegevens bekend zijn - word je geïnformeerd of al dan niet een inbreuk is vastgesteld en, zo ja, dat de Corporate Integriteitscommissie een besluit heeft genomen. Nadere details kunnen niet worden verstrekt in verband met de privacy en de rechtspositie van de personen op wie de Melding betrekking had.

Mocht jij als melder, alles in aanmerking nemende, van mening zijn dat jouw Melding niet vakkundig is onderzocht of dat deze procedure niet correct is gevolgd, laat het de Corporate Integriteitscommissie dan dadelijk weten (cic@fugro.com).

6. Privacy

6.1 Hoe gebruiken we jouw persoonsgegevens?

Fugro spant zich in om de privacy van alle personen die bij een onderzoek betrokken zijn maximaal te beschermen conform de van toepassing zijnde wetgeving. Persoonsgegevens die in de loop van een onderzoek worden verkregen, worden uitsluitend gebruikt voor de doeleinden zoals beschreven in dit document. Deze gegevens worden alleen doorgegeven aan de personen die dit nodig hebben voor het uitvoeren van hun taak. Van deze regel word alleen afgeweken indien:

- Fugro op basis van wet- of regelgeving gehouden is de informatie bekend te maken; of
- je te kwader trouw een Melding doet.

In beide gevallen zal het verstrekken van persoonsgegevens slechts plaatsvinden voor zover dit nodig is op grond van de toepasselijke wetgeving of om gepaste maatregelen te kunnen nemen in geval van een Melding te kwader trouw.

7. Extern melden

7.1 Moet je je zorgen ooit extern uiten?

We verzoeken je met klem om bij een vermoeden van een onregelmatigheid dit te melden via de kanalen beschreven in deze Speak Up Procedure. Als het volgens lokale wetgeving is toegestaan om bij ernstige onregelmatigheden externen rechtstreeks te benaderen - bijvoorbeeld de media, een overheidsinstantie of een derde partij, niet zijnde de Speak Up lijn (www.Convercent.com/report)³ – dan dien je steeds de Fugro Media Policy in acht te nemen; verder dien je eerst een Melding te doen zoals in dit document beschreven, of je dient je plannen te bespreken met de General Counsel/Chief Compliance Officer of de Corporate Integriteitscommissie.

Overweeg pas externen te benaderen als:

- je hier goed over hebt nagedacht, en
- het volgen van de stappen in deze Speak Up procedure niet in het belang is van Fugro en diens belanghebbenden, en
- er geen optie beschikbaar is met minder negatieve gevolgen, en
- er sprake is van een urgent publiek belang of indien er een wettelijke plicht bestaat.

Let er steeds op dat:

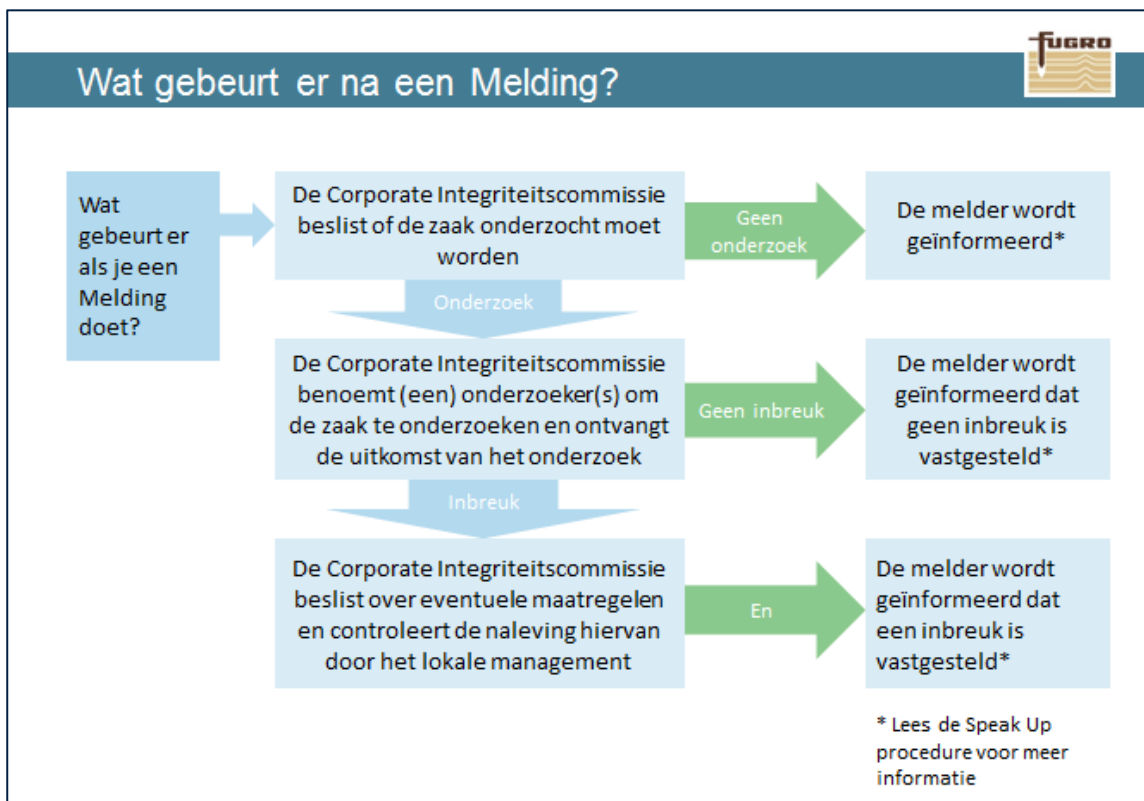
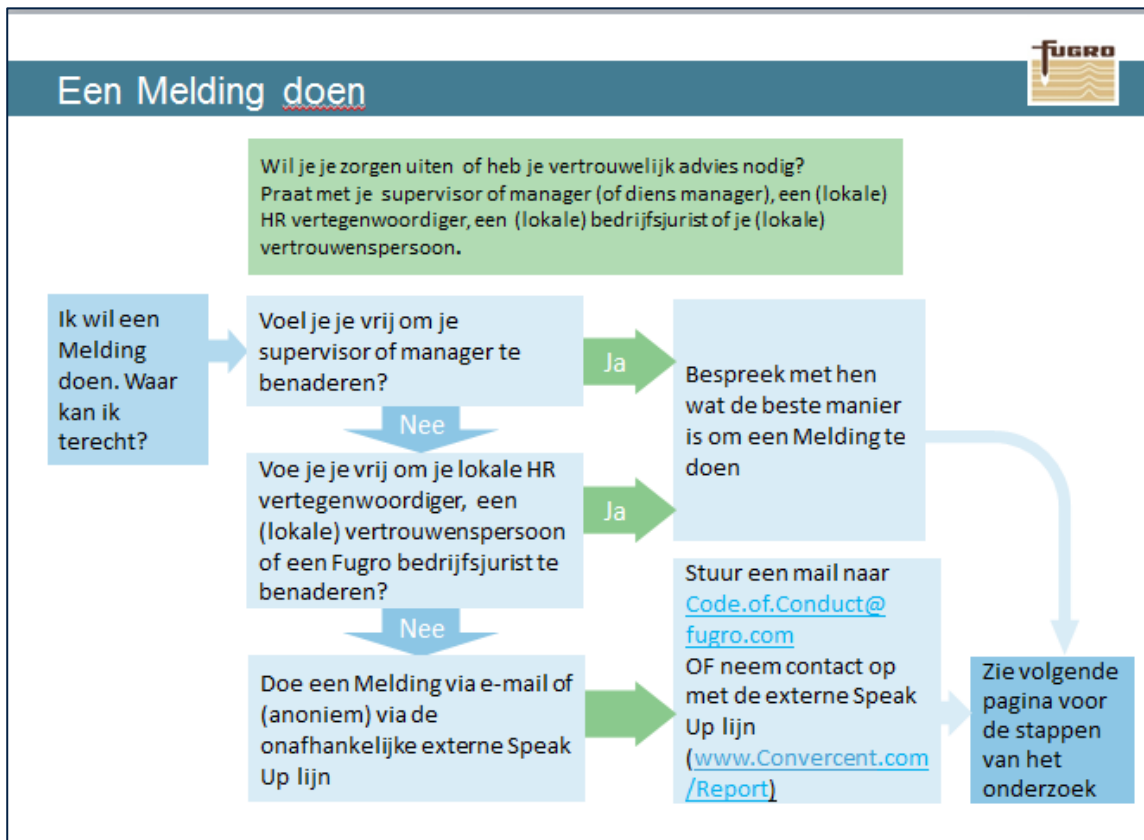
- je de mogelijke negatieve gevolgen van je initiatief voor Fugro, Fugro's belanghebbenden en de betrokken personen zo veel mogelijk beperkt, en
- de derde partij bij wie je de kwestie wilt aankaarten daadwerkelijk in staat is de juiste actie te bewerkstelligen tegen de vermeende inbreuk op onze Gedragscode.

Waar kun je terecht voor aanvullende informatie?

- bij je lokale HR vertegenwoordiger, (lokale) vertrouwenspersoon, de (lokale) Fugro bedrijfsjurist of de General Counsel/Chief Compliance Officer, en
- op Fugro InSite.

³ Gebruik van de externe Speak Up meldlijn wordt niet gezien als een manier om je zorgen extern te uiten. De Meldingen die binnenkomen via de Speak Up meldlijn worden intern door Fugro afgehandeld

Visuele weergave



Bijlage:

Je kunt dit formulier gebruiken indien je een Melding doet bij je supervisor of manager (of diens manager), bij je (lokale) HR vertegenwoordiger, je (lokale) vertrouwenspersoon of via Code.of.Conduct@fugro.com. Gebruik van dit formulier is niet verplicht; je kunt je Melding in elke gewenste vorm doen.

Wil je dat je identiteit geheim blijft?

De ontvanger van je Melding (supervisor of manager, je (lokale) HR vertegenwoordiger of (lokale) vertrouwenspersoon, kent in beginsel je identiteit. Hij/zij mag jouw identiteit niet met anderen delen zonder jouw toestemming. Een andere mogelijkheid is om dit formulier anoniem aan Code.of.Conduct@fugro.com te sturen of om de externe Speak Up lijn te gebruiken (www.Convercent.com/report).

Ik geef toestemming aan de ontvanger van dit formulier om mijn persoonlijke informatie te delen met de personen die rechtstreeks betrokken zijn bij het onderzoek naar de mogelijke inbreuk waarvan in dit formulier melding wordt gemaakt.

Ja Nee

Persoonlijke informatie

Je naam (voornaam en achternaam):

[Klik hier om tekst in te voegen](#)

Het telefoonnummer waar je bereikbaar bent (dit kan je privé telefoonnummer zijn):

[Klik hier om tekst in te voegen](#)

Het email adres waar je bereikbaar bent (dit kan een privé email adres zijn):

[Klik hier om tekst in te voegen](#)

Beste tijd van de dag om contact met je op te nemen (met opgave van de tijdzone waarin je je bevindt):

[Klik hier om tekst in te voegen](#)

Voorkeur voor communicatie door middel van:

Telefoon: [Click here to enter text.](#)

email: [Click here to enter text.](#)

in person:

Naam van de OpCo of van de corporate afdeling

[Klik hier om tekst in te voegen](#)

Melding van een mogelijke inbreuk

Van welke mogelijke inbreuk op de Gedragscode wil je een Melding doen?

[Klik hier om tekst in te voegen](#)

Heb je een ernstige verdenking of weet je het zeker?

Ernstige verdenking

Ik weet het zeker

Wanneer is het gebeurd? (Als je de exacte datum/data niet weet, a.u.b. een schatting opgeven.)

[Klik hier om tekst in te voegen](#)

Waar is het gebeurd? (A.u.b. een locatie of - indien van toepassing – een document of transactie opgeven.)

[Klik hier om tekst in te voegen](#)

Welke personen zijn naar jouw mening bij deze kwestie betrokken? (Indien bekend graag de voor- en achternaam en functie opgeven.)

Voornaam - achternaam - functie

1. Vul voornaam in Vul achternaam in Functie

2. Vul voornaam in Vul achternaam in Functie

3. Vul voornaam in Vul achternaam in Functie

4. Vul voornaam in Vul achternaam in Functie

Onbekend

Waaruit bestaat naar jouw mening de mogelijke schade voor Fugro, financieel of anderszins? (Voor zover je hier zicht op hebt.)

[Klik hier om tekst in te voegen](#)

Denk je dat het weer zal gebeuren?

Nee

Ja

Weet ik niet

Eigen acties

Hoe ben je op de hoogte geraakt van deze situatie?

Klik hier om tekst in te voegen

Heb je de situatie eerst aan iemand anders bij Fugro gemeld?

Zo nee, waarom niet?

klik hier om tekst in te voegen

Zo ja, wat was hiervan de uitkomst? (Als je je vrij voelt de namen van de betreffende personen te noemen, vermeld deze dan.)

Klik hier om tekst in te voegen

Weet je of er andere personen zijn die op de hoogte zijn van deze situatie, zonder er zelf bij betrokken te zijn? (Als je je vrij voelt de namen van de betreffende personen te noemen, vermeld deze dan.)

Nee

Ja (Als je je vrij voelt de namen van de betreffende personen te noemen, vermeld deze dan.)

Klik hier om tekst in te voegen

Heb je fysieke bewijsmateriaal dat je met de onderzoekers kunt delen? (Het gaat hier om bewijs waar je al over beschikt. Voer niet zelf nader onderzoek uit; dat laten we aan ervaren onderzoekers over.)

Nee

Ja (Beschrijf het eventuele fysieke bewijsmateriaal, zoals documenten enz.)

Klik hier om tekst in te voegen

Andere informatie waarvan je denkt dat deze relevant kan zijn.

Klik hier om tekst in te voegen

Dank je wel!