

## **REGELING KLOKKELUIDERSREGLEMENT IEX GROUP N.V.**

### Artikel 1 – Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- de werknemer: degene die al dan niet in dienst werkzaam is ten behoeve van de vennootschap en haar groepsmaatschappijen;
- de vennootschap: de naamloze vennootschap IEX Group N.V.;
- de Bestuursvoorzitter: de voorzitter van het bestuur van de vennootschap;
- de CEO: de CEO van de vennootschap;
- vertrouwenspersoon: degene die door de Bestuursvoorzitter is aangewezen om als zodanig voor de vennootschap en haar groepsmaatschappijen te fungeren;
- een vermoeden van een misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de onderneming, in verband met:
  - a. een (dreigend) strafbaar feit;
  - b. een (dreigende) schending van wet- en regelgeving;
  - c. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
  - d. een schending van binnen de onderneming geldende gedragsregels of
  - e. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

### Artikel 2 – Melding aan leidinggevende of vertrouwenspersoon

2.1 Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 3.2, meldt de werknemer een vermoeden van een misstand intern bij zijn leidinggevende of indien hij melding aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht bij de vertrouwenspersoon. Melding aan de vertrouwenspersoon kan ook plaatsvinden naast de melding aan zijn leidinggevende.

2.2. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, desgevraagd schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de werknemer, die daarvan een afschrift ontvangt. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon draagt er zorg voor dat de CEO onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is en dat de CEO een afschrift van de vastlegging ontvangt.

2.3. De CEO stuurt een ontvangstbevestiging aan de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding. Dit geldt ook indien de werknemer het vermoeden niet heeft gemeld aan zijn leidinggevende maar aan de vertrouwenspersoon.

2.4. Onverwijld na de melding van een vermoeden van een misstand zal de Directie een onderzoek starten.

2.5. De werknemer die het vermoeden van een misstand meldt en degene aan wie het vermoeden van de misstand is gemeld behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de CEO wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of buiten de vennootschap en haar groepsmaatschappijen. Bij het verschaffen van informatie zal de naam van de werknemer niet worden genoemd en ook overigens de informatie zo worden verstrekt dat de anonimiteit van de werknemer voor zover mogelijk gewaarborgd is.

2.6. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt de werknemer door of namens de CEO schriftelijk op de hoogte gebracht van het standpunt van het Bestuur omtrent het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.

2.7. Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de werknemer door of namens de CEO hiervan in kennis gesteld en aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt kan tegemoet zien.

### Artikel 3 – Melding aan de Bestuursvoorzitter

3.1. De werknemer kan het vermoeden van een misstand melden bij de Bestuursvoorzitter, indien:

- a. hij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 2.6;
- b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de vereiste termijn, bedoeld in artikel 2.6 en 2.7;
- c. de termijn, bedoeld in artikel 2.7, gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is en de werknemer hiertegen bezwaar heeft gemaakt bij de CEO, doch deze daarop niet een kortere, redelijke termijn heeft aangegeven;
- d. het vermoeden van een misstand een bestuurder van de vennootschap betreft, of
- e. sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in het volgende lid.

3.2. Een uitzonderingsgrond als bedoeld in het vorige lid onder e doet zich voor, indien sprake is van

- a. een situatie waarin de werknemer in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding of
- b. een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen.

3.3. De Bestuursvoorzitter legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, desgevraagd schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de werknemer, die daarvan een afschrift ontvangt.

3.4. De Bestuursvoorzitter stuurt een ontvangstbevestiging aan de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld. Als de werknemer het vermoeden van een misstand al eerder heeft gemeld, dan wordt in de ontvangstbevestiging gerefereerd aan de oorspronkelijke melding.

3.5. Onverwijld wordt een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand gestart.

3.6. De werknemer die het vermoeden van een misstand meldt en degene aan wie het vermoeden van de misstand is gemeld behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de Bestuursvoorzitter wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of buiten de vennootschap en haar groepsmaatschappijen. Bij het verschaffen van informatie zal de naam van de werknemer niet worden genoemd en zal ook overigens de informatie zo worden verstrekt dat de anonimiteit van de werknemer voor zover mogelijk gewaarborgd is.

3.7. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt de werknemer door of namens de Bestuursvoorzitter schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.

3.8. Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de werknemer door of namens de Bestuursvoorzitter hiervan in kennis gesteld en aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt kan tegemoet zien.

### Artikel 4 – Rechtsbescherming



De werknemer die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling te goeder trouw een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden daarvan.

Artikel 5 – Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op 05 januari 2016.