

KLOKKENLUIDERSPOLICY

1. DOELSTELLING

Deze klokkenluiderspolicy geeft medewerkers en derde partijen de mogelijkheid om ernstige problemen te melden met betrekking tot mogelijke onregelmatigheden of wangedrag bij AGO Jobs & HR.

Deze onregelmatigheden of wangedragingen gaan niet over individuele belangen. Ze betreffen een inbreuk op het Unierecht:

- De gebieden van die inbreuken zijn:
 - overheidsopdrachten;
 - financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering; -productveiligheid en productconformiteit;
 - veiligheid van het vervoer;
 - bescherming van het milieu;
 - volksgezondheid;
 - consumentenbescherming;
 - bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens, en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen;
 - bestrijding van belastingfraude;
 - sociale fraudebestrijding.
 - andere ...
- Die schadelijk zijn voor de financiële belangen van de EU,
- In verband met de interne markt met inbegrip van inbreuken op de EU-regels over mededinging en staatssteun.

AGO Jobs & HR zet hiervoor een intern meldingskanaal op. Wanneer je een melding maakt binnen het toepassingsgebied van de klokkenluiderswet, kan je in eerste instantie gebruik maken van het interne meldingskanaal.

2. WIE KAN EEN MELDING DOEN?

Je kan enkel een melding doen wanneer er een werkrelatie is met AGO Jobs & HR. De relatie hoeft niet al of nog te bestaan op het moment van de melding. Dat houdt in: voormalige of actuele werknemers, zelfstandigen, stagiaires, vrijwilligers, leveranciers, sollicitanten, aandeelhouders, (onder)aanemers... Deze procedure omvat dus een ruim toepassingsgebied.

Concreet maakt een melder melding van inbreuken of zaken waarvan hij te goeder trouw meent dat ze een inbreuk betekenen op de gebieden die van toepassing zijn.

Ben je een uitzendkracht en wil je onregelmatigheden of wangedrag melden van een gebruiker? Richt je dan tot het meldkanaal van de gebruiker.

3. WAAR KAN IK EEN MELDING DOEN?

Een persoon die een inbreuk vaststelt of redelijke vermoedens heeft dat er een inbreuk is of zal plaatsvinden meldt dit via het meest geschikte en toegankelijke kanaal. Dat kan zowel intern als extern.

3.1. Intern meldingskanaal

Binnen AGO Jobs & HR kan je op volgende manieren een melding doen:

- Telefonisch op telefoonnummer 056 26 17 05
- Schriftelijk via incident@ago.jobs
- Op afspraak (die maak je telefonisch of per mail)

3.1.1. Intern opvolgingsproces

Het meldkanaal bij AGO Jobs & HR worden intern beheerd. Een onpartijdige afdeling is bevoegd voor de opvolging van de meldingen en de communicatie met de melder. Binnen AGO Jobs & HR zal dit het Incident Department zijn.

- Ontvangstbevestiging

Binnen de **zeven dagen** ontvangt de klokkenluider een ontvangstbevestiging.

We behandelen de identiteit van de klokkenluider strikt vertrouwelijk. Tenzij de persoon uitdrukkelijk instemt, maken we zijn of haar identiteit niet bekend. De klokkenluider heeft de mogelijkheid om anonim te blijven.

- Onderzoek

De melding wordt zorgvuldig onderzocht door het Incident Department. De bewijslast ligt bij AGO Jobs & HR, waardoor de melder een melding kan doen zonder bewijs. De melder meldt dan bijvoorbeeld een inbreuk op basis van vermoedens.

De melder kan de melding openbaar maken wanneer:

- De melding niet naar behoren behandeld wordt,
- er onmiddellijk en duidelijk gevaar is voor het algemeen belang,
- of er een risico is voor onherstelbare schade.

- Feedback

Uiterlijk **drie maanden** na de ontvangstbevestiging wordt de melder geïnformeerd over de opvolging van de melding. Dit betekent dat hij informatie krijgt over de al dan niet genomen corrigerende maatregelen, procesverbeteringen of -wijzigingen en/of andere verdere stappen. Deze feedback bevat geen details over specifieke personen en kan van algemene aard zijn.

Ook wanneer feedback niet mogelijk is, krijgt de melder hier feedback van met de reden waarom er geen informatie is.

- Rapport

Tijdens het onderzoek stelt het Incident Department een overzichtsrapport op. Dit wordt strikt vertrouwelijk bijgehouden.

- Beslissing

Het Incident Department neemt een definitieve beslissing. Daarnaast stellen ze relevante acties vast die noodzakelijk zijn om het feit te beëindigen en het bedrijf in bescherming te nemen.

Het onderzoeksteam stelt een eindrapport op met de uiteindelijke beslissing en een beschrijving van de feiten.

3.2. Extern meldingskanaal

De melder die geen interne melding wil doen, kan ook een beroep doen op een extern meldingskanaal. Een externe melding is het mondeling of schriftelijk meedelen van informatie over inbreuken aan:

- De federale ombudsman

Een melder kan de inbreuk mondeling melden via het telefoonnummer 0800 99 961 of schriftelijk per mail naar contact@federaalombudsman.be.

- De bevoegde autoriteiten

De volgende instanties werden aangeduid als bevoegde autoriteit, ieder voor hun domein:

- de Federale Overheidsdienst Economie, K.M.O., Middenstand en Energie;

- de Federale Overheidsdienst Financiën;
- de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid van de voedselketen en Leefmilieu;
- de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer;
- de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- de Programmatie Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding, Sociale Economie en Grootstedenbeleid
- het Federaal Agentschap voor Nucleaire Controle
- het Federaal Agentschap voor Geneesmiddelen en Gezondheidsproducten;
- het Federaal Agentschap voor de veiligheid van de voedselketen;
- de Belgische Mededingingsautoriteit;
- de Gegevensbeschermingsautoriteit;
- de Autoriteit voor Financiële diensten en Markten;
- de Nationale Bank van België;
- het College van toezicht op de bedrijfsrevisoren;
- de autoriteiten gemeld in artikel 85 van de wet van 18 september 2017 tot voorkoming van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme en tot beperking van het gebruik van contanten;
- het Nationaal Comité voor de beveiliging van de levering en distributie van drinkwater;
- het Belgisch Instituut voor postdiensten en telecommunicatie;
- het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen;
- de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;
- de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
- de Sociale Inlichtingen en Opsporingsdienst;
- de Autonome dienst Coördinatie Anti-Fraude (CAF);
- de Scheepvaartcontrole.

4. WELKE GEGEVENS VERWERKEN WE?

Elke verwerking van persoonsgegevens gebeurt overeenkomstig Verordening (EU) 2016/679 en de wettelijke bepalingen inzake de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens. Elke uitwisseling of doorgifte van informatie door de instellingen, organen of instanties van de Unie gebeurt overeenkomstig Verordening (EU) 2018/1725. Persoonsgegevens die duidelijk niet relevant zijn voor de behandeling van een specifieke melding, worden niet verzameld, of worden, indien onbedoeld verzameld, onmiddellijk gewist.

De naam, de functie en de contactgegevens zowel van de melder en elke persoon tot wie de beschermings- en ondersteuningsmaatregelen zich uitstrekken, als van de betrokkene, met inbegrip van, in voorkomend geval, het ondernemingsnummer, worden bijgehouden tot wanneer de gemelde inbreuk is verjaard.

AGO Jobs & HR zorgt ervoor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die door AGO Jobs & HR als bevoegde personen werden aangeduid. Alle meldingen en daarop volgende onderzoeksrapporten en/of vaststellingsrapporten, beslissingen ... worden met de grootst mogelijke vertrouwelijkheid behandeld.

5. WAT ZIJN MIJN RECHTEN?

- AGO Jobs & HR garandeert, in geval van goede trouw, dat de melder niet benadeeld zal worden door het melden van een incident. De melder geniet bescherming tegen elke vorm van represailles, zoals:
 - schorsing, tijdelijke buitendienststelling, ontslag of soortgelijke maatregelen,
 - degradatie of weigering van bevordering,
 - overdracht van taken, verandering van locatie van de arbeidsplaats, loonsverlaging, verandering van de werktijden,
 - het onthouden van opleiding,
 - negatieve prestatiebeoordeling of arbeidsreferentie,
 - het opleggen of toepassen van een disciplinaire maatregel, berisping of andere sanctie, zoals een financiële sanctie,
 - dwang, intimidatie, pesterijen of uitsluiting,
 - discriminatie, nadelige of ongelijke behandeling,
 - niet-omzetting van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, in het geval de werknemer de gerechtvaardigde verwachting had dat hem een dienstverband voor onbepaalde tijd zou worden aangeboden,
 - niet-verlenging of vervroegde beëindiging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst,
 - schade, met inbegrip van reputatieschade, met name op sociale media, of financieel nadeel, met inbegrip van omzetterderving en inkomstenderving,
 - opname op een zwarte lijst op basis van een informele of formele overeenkomst voor een hele sector of bedrijfstak, waardoor de persoon geen job meer kan vinden in de sector of de bedrijfstak,
 - vroegtijdige beëindiging of opzegging van een contract voor de levering van goederen of diensten,
 - intrekking van een licentie of vergunning.
- De melder geniet een bescherming voor schending van zijn vertrouwelijkheid en geheimhoudingsplicht. Dit enkel indien hij voldoet aan volgende voorwaarden:
 - U heeft redelijke gronden om aan te nemen dat de melding of openbaarmaking noodzakelijk is voor de onthulling van de misstand of de inbreuk
 - U heeft redelijke gronden om aan te nemen dat de gemelde informatie juist is;
 - U heeft de melding op de juiste manier openbaar gemaakt.
- De melder mag geen informatie openbaar maken. Dit mag enkel in onderstaande gevallen:
 - Er is een dreigend gevaar voor algemeen belang.
 - Indien de bevoegde instantie de informatie niet voldoende oppakt.
- Naast de melder zelf worden ook de facilitators en derden die verbonden zijn met de melder en die ook het slachtoffer kunnen worden van represailles in een werkgerelateerde context en de eventueel beschuldigde individuele personen beschermd.
- De melder heeft de mogelijkheid tot inzage en het corrigeren van de melding.

6. BEWARING VAN DOCUMENTEN

AGO Jobs & HR houdt een register bij van alle meldingen, waarin zowel de ontvangst van de melding, het onderzoek ernaar en de oplossing ervan worden opgevolgd. De meldingen worden in dit register bewaard zolang de contractuele relatie tussen de melder en de werkgever loopt. Onderzoeksrapporten en ondersteunende informatie bewaren we minimaal **tot vijf jaar** na het einde van het onderzoek.

7. VERWERKING VAN PERSOONSGEGEVENS

Deze policy is van toepassing voor volgende vennootschappen (samen AGO Jobs & HR):

- AIB NV (0867.323.421), met maatschappelijke zetel te Wolvenstraat 23, 8500 Kortrijk
- AGO Construct NV (0874.698.785), met maatschappelijke zetel te Wolvenstraat 23, 8500 Kortrijk

Alle persoonsgegevens worden verwerkt in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving inzake gegevensbescherming, waaronder de Algemene Verordening Gegevensbescherming ("GDPR"). De persoonsgegevens verwerken we uitsluitend met als doel het uitvoeren van de vereiste onderzoeken op grond van een wettelijke verplichting. We verwerken enkel de strikt noodzakelijke gegevens. We kunnen de gegevens delen met overheidsinstanties indien de melding informatie bevat die wettelijk verplicht moet worden doorgegeven. Daarnaast kunnen we de gegevens delen met andere externe partijen die bij een onderzoek betrokken zijn. Alle persoonsgegevens worden minstens even lang bewaard als de contractuele relatie tussen de melder en de werkgever loopt. Ze worden maximaal even lang bewaard als de verjaringstermijn die relevant is voor eventuele rechtsvorderingen. Alle betrokkenen hebben recht om te verzoeken tot toegang, rectificatie, uitwissing van en bezwaar tegen de verwerking van hun persoonsgegevens.