

## KLOKKENLUIDERSREGELING

York Accountants vindt het belangrijk dat medewerkers op adequate en veilige wijze melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden binnen York Accountants en heeft daarom een klokkenluidersregeling opgesteld, die luidt als volgt:

### Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder;

- De vennootschap: de besloten vennootschap York Beheer BV en haar dochterondernemingen
- De werknemer: degene die al dan niet in dienst werkzaam is ten behoeve van de vennootschap
- De voorzitter van het bestuur: de voorzitter van het dagelijkse bestuur van de vennootschap
- Kantoorleiding: leiding van het betreffende kantoor
- Leidinggevende: degene die directe leiding geeft aan de werknemer
- Een vermoeden van een misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de vennootschap, ondermeer in verband met:
  - Een (dreigend) strafbaar feit
  - Een (dreigende) schending van wet- en regelgeving
  - Een (dreiging van) bewust onjuist of onrechtmatig informeren van ondermeer publieke organen.
  - Een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu
  - (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren over deze feiten of andere feiten die York Accountants schade kunnen opbrengen.

### Artikel 2

1. Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 3 lid 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 compliance officer. Melding aan de compliance officer kan ook plaatsvinden naast de melding aan zijn leidinggevende.
2. De leidinggevende of 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 voor zorg dat de kantoorleiding 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 voorzitter van het bestuur een afschrift van de vastlegging ontvangt.
3. De kantoorleiding stuurt een ontvangstbevestiging aan de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld.
4. Onverwijld wordt een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand door de kantoorleiding gestart.

5. De werknemer die het vermoeden van een misstand meldt en degene(n) aan wie het vermoeden van de misstand is gemeld behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de kantoorleiding wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of buiten de vennootschap. Bij het verschaffen van informatie zal de naam van de werknemer niet worden genoemd en ook de informatie wordt op dusdanige wijze verstrekt dat de anonimiteit van de werknemer voor zover mogelijk gewaarborgd is.
6. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt de werknemer door of namens de kantoorleiding schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemeld vermoeden van een misstand (dan wel omtrent een verlengingstermijn voor behandeling). Daarbij wordt aangegeven of, en zo ja, tot welke stappen de melding heeft geleid.

### Artikel 3

1. De werknemer kan het vermoeden van een misstand melden bij de voorzitter van het dagelijks bestuur indien
  - Hij het niet eens is met het standpunt of de verlengingstermijn voor behandeling.
  - Het vermoeden van een misstand de kantoorleiding betreft
  - Sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in het volgende lid.
2. Een uitzonderingsgrond als bedoeld in het vorige lid doet zich voor indien spraken is van
  - Acut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijk externe melding noodzakelijk maakt;
  - Een situatie waarin de werknemer in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding;
  - Een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
  - Een wettelijke plicht tot direct extern melden.
3. De voorzitter van het dagelijks bestuur legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, desgevraagd schriftelijk vast en laat de vastlegging voor akkoord tekenen door de werknemer, die daarvan een afschrift ontvangt.
4. De voorzitter van het dagelijks bestuur stuurt een ontvangstbevestiging aan de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld.
5. Onverwijld wordt een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand door de voorzitter van het dagelijks bestuur gestart.
6. De werknemer die het vermoeden van een misstand meldt en degene(n) aan wie het vermoeden van de misstand is gemeld behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de voorzitter van het dagelijks bestuur wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of buiten de vennootschap. Bij het verschaffen van informatie zal de naam van de werknemer niet worden genoemd en ook de informatie wordt op dusdanige wijze verstrekt dat de anonimiteit van de werknemer voor zover mogelijk gewaarborgd is.

7. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt de werknemer door of namens de voorzitter van het dagelijkse bestuur schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand (dan wel omtrent een verlengingstermijn voor behandeling). Daarbij wordt aangegeven of, en zo ja, tot welke stappen de melding heeft geleid.

#### Artikel 4

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

Tot slot; bij twijfel kan een ieder altijd contact opnemen met de compliance officer; u kunt op diens discretie rekenen.

Gouda, 28 juni 2013