

WHISTLEBLOWER POLICY



www.finabanknv.com
customercare@finabanknv.com



INHOUDSOPGAVE

DOCUMENT MANAGEMENT	2
Lijst van afkortingen	4
1. Doel en reikwijdte	5
1.1 Inleiding	5
1.2 Doel	5
1.3 Doelgroep	5
2. Richtlijnen Whistleblowing	5
2.1 Wanneer te rapporteren	5
2.2 Wat te rapporteren	6
2.3 Melding	6
2.3.1 Meldingen door employees	6
2.3.2 Meldingen door externe partijen	6
2.3.3 Anonieme meldingen	6
2.3.4 Beginsel van hoor en wederhoor bij behandeling van meldingen	7
2.3.5 Onderzoek van meldingen	7
2.3.6 Confidentialiteit	7
2.3.7 Melding over een lid van Integrity Committee	7
2.3.8 Melding over RCC-lid	7
2.3.9 Melding over een lid van Directie of RvC	8
2.3.10 Bezwaar door de melder	8
2.3.11 Overtreding van klokkenluidersbeleid	8
2.3.12 Beschermingsgarantie en rechtspositie van de melder	8
2.3.13 Meldingen te kwader trouw	8
3. Verslaglegging	9
4. Rapportage	9
5. Monitoring en review	9

LIJST VAN AFKORTINGEN

HR : Human Resources

IAD : Internal Audit Department

OII : Office of Institutional Integrity

RvC : Raad van Commissarissen van Finabank N.V.

RCC : Risk and Compliance Committee

RMD : Risk Management Department

1. DOEL EN REIKWIJDTE

1.1 Inleiding

Vertrouwen is een van de kernwaarden van Finabank. Wij streven ernaar ons te houden aan de hoogste normen van ethisch, moreel en wettelijk gedrag in lijn met ons integriteitsframework. Om deze normen te handhaven, vinden wij het belangrijk dat vermoedens van misbruik of onregelmatigheden binnen Finabank gemeld kunnen worden door alle aan de bank verbonden personen en externe partijen. Deze Whistleblower Policy, ook wel het Klokkenuidersbeleid genoemd, is een nadere uitvoeringsbeleid van het Handboek Deugdelijk Bestuur en het Human Resources Handboek met daarin voorkomende Algemene Gedrags- en Integriteitscode van de bank voor wat betreft al hetgeen betrekking hebbende op de klokkenuidersregeling.

1.2 Doel

Misbruik en onregelmatigheden hebben een negatieve invloed op de integriteit en reputatie van Finabank en kunnen grote consequenties hebben voor individuen en/of de gemeenschap. Het is belangrijk dat wij als bank op de hoogte zijn van (mogelijke) onregelmatigheden of misbruik om ze te kunnen aanpakken, mitigeren en voorkomen. Dit beleid geeft inzicht in de richtlijn inzake whistleblowing binnen Finabank en geeft aan wat de stappen zijn in het rapporteren en onderzoeken van meldingen en de verschillende rollen en verantwoordelijkheden binnen dit proces. Dit beleid is onderdeel van het integriteitsframework van Finabank.

1.3 Doelgroep

De Whistleblower Policy is van toepassing op alle aan de bank verbonden personen en externe partijen. Onder de term “Finabank verbonden personen” wordt verstaan alle medewerkers, directieleden, raadsleden en personen die anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden voor de bank verrichten die vergelijkbaar zijn aan die van de medewerkers.

2. RICHTLIJNEN WHISTLEBLOWING

2.1 Wanneer te rapporteren

Employees dienen ongeregelheden normaal gesproken te melden aan hun leidinggevende of manager. Echter indien de medewerker om wat voor reden dan ook niet comfortabel is om dit te melden via de normale rapportage lijnen kan de medewerker gebruik maken van de whistle blower meldingsprocedure. De whistleblower meldingsprocedure is ook toegankelijk voor externe partijen die ongeregelheden willen melden over Finabank en aan Finabank verbonden personen.

2.2. Wat te rapporteren

Dit beleid is vastgesteld om medewerkers en derden de mogelijkheid te bieden om de volgende onregelmatigheden te rapporteren:

- Illegale, criminele, frauduleuze, oneerlijke, niet gepaste, nalatig professioneel handelen door een persoon;
- Het niet gepast, fatsoenlijk of conform wet- en regelgeving handelen van een ander persoon bij het uitvoeren van zijn of haar taken.

Voorbeelden van onregelmatigheden zijn:

- Criminele handelingen;
- Niet handelen conform wet- en regelgeving;
- Niet handelen conform Finabank Handboek Deugdelijk Bestuur;
- Niet handeling conform Finabank Algemene Integriteits- en Gedragscode;
- Fraude in het verwerken van transacties in de boekhouding;
- Delen van vertrouwelijke klantinformatie;
- (Seksuele) intimidatie, pesten, agressie, geweld, discriminatie op de werkvloer;
- Het in gevaar brengen van de gezondheid en veiligheid van een persoon.

Bovenstaande opsomming is niet limitatief.

2.3 Melding

Transparantie en integriteit zijn belangrijk voor Finabank en daarom worden in het bijzonder employees aangemoedigd misstanden te rapporteren via de rapportagekanalen zoals uiteengezet in deze policy.

2.3.1 Meldingen door employees

Employees melden misstanden rechtstreeks bij de Integrity Committee. Deze commissie bestaat uit de Manager OII, de manager LAD, de Manager HR en de Manager RMD. De melding kan gedaan worden via internet en intranet middels gebruikmaking van het klokkenluidersformulier of door het deponeren van een gesloten enveloppe gericht aan de Integrity Committee in de klachten boxen op de verschillende locaties.

2.3.2 Meldingen door externe partijen

Externe partijen kunnen misstanden melden via het klokkenluidersformulier op de website, per e-mail naar integritycommissie@finabanknv.com of door het deponeren van een gesloten enveloppe gericht aan de Integrity Committee in de klachten boxen op de verschillende locaties.

2.3.3 Anonieme meldingen

Finabank garandeert de bescherming van iedere melder die te goeder trouw meldingen doet. Zij moedigt klokkenluiders derhalve aan om hun identiteit bekend te maken bij melding van misstanden. Echter indien de klokkenluider om wat voor reden dan ook wenst om de melding anoniem te doen, is dat wel mogelijk. Finabank ontvangt liever anonieme meldingen dan geen meldingen. Hoewel Finabank dus de mogelijkheid biedt voor anonieme meldingen heeft dat bepaalde nadelen. De mogelijkheid voor onderzoek, het opvragen van meer informatie of bijvoorbeeld het geven van feedback naar aanleiding van het onderzoek zullen beperkt zijn door het niet kunnen contacten van de klokkenluider.

2.3.4 Beginsel van hoor en wederhoor bij behandeling van meldingen

De Integrity Committee neemt de klokkenluidersmeldingen binnen 3 dagen in behandeling. De Integrity Committee doet een vooronderzoek en beoordeelt de inhoud van de melding en verifieert deze. Bij dit vooronderzoek past de Integrity Committee zoveel als mogelijk het beginsel van hoor en wederhoor toe. De melder wordt gehoord om toelichting en/of nadere informatie te verschaffen zodat

de Integrity Committee haar vooronderzoek zoveel als mogelijk op de juiste merites kan baseren, terwijl de gemelde persoon als waarborg in de gelegenheid wordt gesteld om gebruik te maken van wederhoor. De Integrity Committee kan bij meldingen betrekking hebbende op onder andere fraude in het belang van het onderzoek afzien van de toepassing van het beginsel van hoor en wederhoor in het vooronderzoek.

De Integrity Committee zal in het vooronderzoek, en de IAD in het bodemonderzoek steeds erop toezien dat de bewijsverzameling strategisch geschiedt teneinde te voorkomen dat de gemelde persoon reeds wordt geschaad in de onderzoeksfase.

2.3.5 Onderzoek van meldingen

Indien er feiten en/of omstandigheden zijn gevonden tijdens het vooronderzoek waaruit redelijkerwijs geconcludeerd kan worden dat de melding voldoende onderbouwd is, legt de Integrity Committee de melding neer bij de RCC met advies voor een volledig onderzoek. Het volledig onderzoek zal worden uitgevoerd door de Internal Audit Department (IAD). Indien de IAD niet over de juiste kennis beschikt, dienen externe experts te worden aangetrokken voor het verlenen van assistentie. Werknemers zijn verplicht aan het onderzoek mee te werken. De IAD doet na het onderzoek verslag aan de RCC. De RCC kan beslissen om het onderzoeksrapport voor te leggen aan de RvC, afhankelijk van de ernst en de omvang van de overtreding.

2.3.6 Confidentialiteit

De bank zal alle meldingen uit hoofde van dit beleid vertrouwelijk behandelen, behalve voor zover noodzakelijk is om een volledig en eerlijk onderzoek uit te voeren. De identiteit van de melder c.q. klokkenluider wordt vertrouwelijk gehouden. Alle klokkenluidermeldingen c.q. rapporten worden strikt vertrouwelijk behandeld. Vertrouwelijkheid zal zoveel mogelijk worden gehandhaafd in overeenstemming met de behoefte aan een effectief onderzoek naar de melding. De schriftelijke melding en de daaraan gerelateerde informatie zal alleen worden bekendgemaakt of ter beschikking worden gesteld aan derden (binnen of buiten de bank) op basis van 'need to know' principe en zoals aangegeven in dit beleid. De identiteit van de klokkenluider wordt in dit opzicht zoveel mogelijk beschermd.

2.3.7 Melding over een lid van Integrity Committee

Indien de klokkenluidersmelding betrekking heeft op een lid van de Integrity Committee, dan zal dat lid zich tijdelijk terugtrekken en zal het niet betrokken zijn bij het vooronderzoek en de overige behandeling van de melding.

2.3.8 Melding over RCC-lid

Als een melding betrekking heeft op een lid van de RCC, dan zal dat lid zich tijdelijk terugtrekken en zal het niet betrokken zijn wanneer de RCC zich bezighoudt met de behandeling van de melding.

2.3.9 Melding over een lid van Directie of RvC

Indien de Klokkenluidersmelding betrekking heeft op een lid van de Directie of van de RvC, zal de Manager OII de voorzitter van de RvC hiervan op de hoogte brengen en een besluit nemen over de wijze van onderzoek daarvan.

2.3.10 Bezwaar door de melder

Indien de Integrity Committee na het vooronderzoek besluit dat de melding niet gegrond is en het niet voorlegt aan de RCC voor verder onderzoek, wordt de melder van dit besluit in kennis gesteld. De melder kan alsnog bezwaar indienen om de zaak voor te leggen aan de RCC voor verdere besluitvorming.

2.3.11 Overtreding van klokkenluidersbeleid

Degene die voorbij gaat aan dit klokkenluidersbeleid en (vermoedens van) misstanden opzettelijk niet meldt of extern bekendmaakt en daarmee de bankorganisatie en daarin werkzame personen schade toebrengt, kan daarvoor verantwoordelijk en aansprakelijk worden gesteld en kan onderworpen worden aan disciplinaire maatregelen. Ook zal tegen elke medewerker die het anti-represaillebeleid doet wankelen, disciplinair worden opgetreden of hij kan ontslagen worden.

2.3.12 Beschermingsgarantie en rechtspositie van de melder

Elke persoon die te goeder trouw melding maakt van een overtreding van de gedrags- en integriteitscode, niet-naleving van wettelijke voorschriften en/of beleidsregels, of van een onregelmatigheid zoals financiële misleiding en verduistering,

wordt door de bank te allen tijde beschermd. De bank zal tegen de melder geen maatregelen treffen die kunnen leiden tot ontslag, degradatie, bedreiging of vergelding. De bank zal de klokkenluider ook niet bedreigen of kwellen. Ten overvloede garandeert de bank dat een klokkenluidersmelding, te goeder trouw gedaan over een (mogelijke) overtreding of wanpraktijken, geen gevolgen heeft voor de arbeidsrechtelijke positie van de klokkenluider, dat dit geen effect zal hebben op de vaste of variabele beloning van de klokkenluider en dat dit geen negatieve gevolgen heeft voor de reguliere functioneringsgesprekken van de klokkenluider. Integendeel zal de bank passende maatregelen nemen om de melder te beschermen. De bank zal niet toestaan dat er enige vorm van represaillemaatregel wordt genomen tegen de medewerkers die te goeder trouw melding maken van een overtreding of incident. Het is voor de bank van groot belang dat hierop streng wordt toegezien, zodat een medewerker zich vrij voelt om een melding te doen. Dergelijke meldingen leveren een bijdrage tot de verbetering van de werkwijze en de bedrijfscultuur van de bank. Mocht er een verdenking van represaille zijn, dan kan dit ook gemeld worden aan de Integrity Committee.

2.3.13 Meldingen te kwader trouw

Het maken van een kwaadwillig klokkenluidersmelding of een onjuiste klokkenluidersmelding, kan afhankelijk van de ernst van de onnauwkeurigheid of de intenties van de klokkenluider, worden beschouwd als misbruik van dit beleid en resulteren in disciplinaire maatregelen. Deze maatregelen kunnen arbeidsrechtelijke of andere gevolgen voor de klokkenluider inhouden.

3. Verslaglegging

De OII houdt een dossier bij van alle activiteiten, meldingen en informatie die zijn ontvangen op grond van dit beleid. Deze dossiers kunnen eerste contactmeldingen bevatten, verslagen van vergaderingen en gesprekken over (vermeende) misstanden en onregelmatigheden en alle feiten uit een onderzoek.

De dossiers moeten bewaard en gewist worden in overeenstemming met de geldende wet- en regelgeving en de Finabank standaarden. Alle persoonsgegevens die verzameld zijn ten behoeve van de melding op grond van deze regeling gebruikt, bewaart en slaat OII op in overeenstemming met de geldende wet- en regelgeving.

4. Rapportage

De Manager OII zal maandelijks rapportage over klokkenluidersmeldingen en over overtredingen van deze policy uitbrengen aan de RCC en RC. Voorts zal de Manager OII minstens één keer per jaar verslag uitbrengen aan de RvC over de ontvangen meldingen en bevindingen. De overzichten in dit verslag bevatten geen details over het gemelde probleem, noch de identiteit van personen die in de klokkenluidersmelding worden genoemd, of de identiteit van de klokkenluider.

5. Monitoring en review

De Whistleblower Policy wordt jaarlijks door de OII geëvalueerd en getoetst op haar effectiviteit en zo nodig herzien.

Finabank hoofdkantoor Dr. Sophie Redmondstraat 59-61 T.(+597) 472266

Finabank filialen

Finabank Zuid Mr. J. Lachmonstraat 49 T.: (+597) 430300

Finabank Noord Hoek Jozef Israëlstraat/Kristalstraat T.: (+597) 455169

Finabank Nickerie A.K. Doerga Sawhstraat 72 T.: (+597) 230027

Finabank Wanica Indira Ghandiweg 144 T.: (+597) 581885

Website: www.finabanknv.com

E-mail: customercare@finabanknv.com

Finabank Online

Finabank Facebook Messenger

Finabank Mobile Banking

Finabank Online Banking

Website: www.finabanknv.com

E-mail: customercare@finabanknv.com

