




CIE Automotive

Protocol voor de preventie en behandeling
van gevallen van intimidatie

	PROTOCOL VOOR DE PREVENTIE EN BEHANDELING VAN GEVALLEN VAN INTIMIDATIE	Code:	CIE CO HR P 01
		Revisie:	2
		Pagina:	2 van 12

Inhoud

1. Inleiding.....	3
2. Doel en toepassingsgebied	3
3. Definities	3
4. Preventieve maatregelen	7
5. Ethisch kanaal.....	7
6. Procedure	8
7. Graduatie en sancties.....	12
8. Geldigheid van dit protocol en verspreiding.....	12

Uitgegeven en herzien: HR-directeur van de vennootschap	Goedgekeurd: Audit- en compliance commissie	Datum: Februari 2024
---	---	--------------------------------

 CIE Automotive	PROTOCOL VOOR DE PREVENTIE EN BEHANDELING VAN GEVALLEN VAN INTIMIDATIE	Code:	CIE CO HR P 01
		Revisie:	2
		Pagina:	3 van 12

1. Inleiding

Met de bedoeling om persoonlijke relaties op de werkvloer die kunnen leiden tot het ontstaan van psychosociale aandoeningen op te sporen, te evalueren en oplossingen voor te stellen, hebben we het Protocol voor de preventie en behandeling van situaties van intimidatie opgesteld.

2. Doel en toepassingsgebied

Dit protocol is bedoeld om te voorkomen dat pesterijen op de werkplek plaatsvinden en, als ze toch plaatsvinden, om ervoor te zorgen dat er passende procedures zijn om het probleem aan te pakken en herhaling te voorkomen. Deze maatregelen zijn bedoeld om een intimidatievrije werkomgeving te garanderen, waarin iedereen de waardigheid van zijn collega's respecteert, zowel professioneel als persoonlijk.

Het toepassingsgebied van dit protocol is CIE Automotive, S.A. en de bedrijven waarin zij belangen heeft¹ (hierna “**CIE Automotive**”, de “**Groep**” of de “**Vennootschap**”). Vestigingen met een eigen protocol op dit gebied mogen hun eigen specifieke protocol toepassen, maar moeten ervoor zorgen dat dit protocol overeenkomt met de minimummaatregelen en -procedures in dit bedrijfsprotocol.

3. Definities

a) Psychisch geweld (*mobbing*):

Hieronder verstaan we elk misbruik of psychologisch geweld dat gedurende een langere periode wordt gepleegd tegen een persoon op de werkplek en dat zich uit in herhaaldelijk gedrag, handelingen, bevelen of woorden die erop gericht zijn om een persoon in diskrediet te brengen, te negeren of te isoleren met als doel dat hij of zij zelf het werk opgeeft, wat leidt tot progressieve en voortdurende schade aan de waardigheid of psychologische integriteit van die persoon.

Het wordt als een verzwarende omstandigheid beschouwd als de persoon die de intimidatie pleegt een vorm van hiërarchische autoriteit in de bedrijfsstructuur heeft over het vermeende slachtoffer.

Psychisch geweld kan drie vormen aannemen:

- ✓ Neerwaarts, wanneer de pester een hogere positie bekleedt dan het vermeende slachtoffer van het pestgedrag.
- ✓ Horizontaal, als het voorkomt tussen mensen op hetzelfde hiërarchische niveau, waarbij de pester normaal gesproken probeert het werk van het slachtoffer te belemmeren om het professionele imago van laatstgenoemde te beschadigen en zelfs om de verdiensten van anderen aan hem of haarzelf toe te schrijven.
- ✓ Opwaarts, wanneer de pester een persoon is die een positie op een lager hiërarchisch niveau bekleedt dan het vermeende slachtoffer.

Onder de gedragingen die, alleen of in combinatie met andere, passief of actief, psychisch geweld tegen een persoon kunnen vormen, moeten bij wijze van voorbeeld de volgende worden genoemd, op voorwaarde dat ze systematisch en herhaaldelijk voorkomen:

- De persoon wordt genegeerd, uitgesloten of over het hoofd gezien.

¹ De bedrijven waarin zij direct of indirect meer dan 50% van het kapitaal bezit en/of de benoeming van meer dan de helft van de leden van het bestuursorgaan heeft verkregen.

Uitgegeven en herzien: HR-directeur van de vennootschap	Goedgekeurd: Audit- en compliance commissie	Datum: Februari 2024
---	---	--------------------------------

 CIE Automotive	PROTOCOL VOOR DE PREVENTIE EN BEHANDELING VAN GEVALLEN VAN INTIMIDATIE	Code:	CIE CO HR P 01
		Revisie:	2
		Pagina:	4 van 12

- Zijn of haar werk wordt ongelijk of op een bevooroordeelde manier beoordeeld, waarbij het werk dat hij/zij doet op een denigrerende manier wordt bekritiseerd.
- Hij/zij krijgt geen werk te doen, zelfs niet op eigen initiatief, of hij/zij krijgt absurde, onmogelijke of zinloze taken of klussen.
- Hij/zij wordt onderworpen aan een ondraaglijke werklast op een manier die duidelijk kwaadaardig is of die een gevaar vormt voor zijn/haar lichamelijke integriteit of gezondheid.
- Hij/zij wordt verbaal beledigd, uitgescholden.
- Hij/zij wordt bekritiseerd en verweten voor alles wat hij/zij doet of voor elke beslissing die hij/zij neemt in het werk.
- De beslissingen die hij/zij neemt worden systematisch in twijfel getrokken of aangevochten.
- Hij/zij wordt in het openbaar vernederd, gekleineerd of afgekraakt in het bijzijn van andere collega's of derden.
- Hij/zij wordt belachelijk gemaakt in zijn/haar privéleven.
- Er worden roddels en georkestreerde geruchten over hem/haar gecreëerd.
- Hun gebaren, houding of stem worden stelselmatig geïmiteerd of er worden bijnamen aan hen gegeven in een poging hen belachelijk te maken.
- Zijn/haar werk wordt gemonitord, geregistreerd en op oneerlijke wijze vastgelegd met kwaadaardige bedoelingen.
- Mogelijkheden tot professionele ontwikkeling worden hem/haar ontzegd.
- Hij/zij wordt geïsoleerd en uit de buurt van collega's gehouden.

Gedrag waarbij sprake is van een persoonlijk conflict van tijdelijke aard op een specifiek moment, dat zich voordoet binnen het kader van menselijke relaties, dat duidelijk invloed heeft op de werkomgeving, plaatsvindt in hun omgeving, invloed heeft op de organisatie en de werkrelatie, maar dat niet bedoeld is om een persoon kwaadwillig, systematisch en voortdurend aan te vallen gedurende langere tijd, zal daarom niet worden beschouwd als psychisch geweld.

b) Seksuele intimidatie:

Seksuele intimidatie wordt gedefinieerd als elk verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer hierdoor een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Seksuele intimidatie op het werk hoeft niet over een langere periode plaats te vinden. Eén enkele handeling kan, vanwege de ernst ervan, al een vorm van seksuele intimidatie zijn.

De volgende specifieke gedragingen kunnen, bij wijze van voorbeeld, seksuele intimidatie vormen:

- Beledigende, vernederende, seksueel expliciete of impliciete opmerkingen en insinuaties.
- Obscene opmerkingen of grappen, directe of indirecte voorstellen van seksuele aard.
- Brieven, aantekeningen of e-mails met seksuele inhoud die voorstellen doen, aanzetten tot of druk uitoefenen om seksuele relaties te hebben, of die, zonder dit doel na te streven, de geadresseerde eenvoudig beledigen of intimideren.
- Aandringen op denigrerende of beledigende opmerkingen, van seksuele aard, over het uiterlijk en het imago van een persoon.
- Betasten, obscene gebaren, onnodig aanraken.
- Elke vorm van seksuele agressie.

Uitgegeven en herzien: HR-directeur van de vennootschap	Goedgekeurd: Audit- en compliance commissie	Datum: Februari 2024
---	---	--------------------------------

	PROTOCOL VOOR DE PREVENTIE EN BEHANDELING VAN GEVALLEN VAN INTIMIDATIE	Code:	CIE CO HR P 01
		Revisie:	2
		Pagina:	5 van 12

- Deelname aan het creëren van een werkomgeving die neerkomt op wat in de jurisprudentie bekend staat als "seksuele intimidatie in de omgeving", waaronder wordt verstaan fysiek of verbaal gedrag dat zich uit in handelingen, gebaren of woorden, gedrag dat ook als ongevraagd en ongewenst wordt ervaren door de persoon tot wie het is gericht, en dat, hoewel het niet rechtstreeks gericht is op het vragen om gunsten van seksuele aard, in staat is een haatdragende en ondankbare sfeer te creëren, bijvoorbeeld door de herhaling van seksueel getinte opmerkingen of grappen of voortdurende en onnodige verwijzingen naar seksualiteit.
- Het afhankelijk maken van een recht of de verwachting van een recht van de aanvaarding van een situatie die seksuele intimidatie vormt.

c) Discriminerende intimidatie:

✓ **Discriminerende intimidatie op grond van geslacht**

Een situatie waarin geslachtsgerelateerd gedrag plaatsvindt met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

✓ **Discriminerende intimidatie op basis van seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie of geslachtskenmerken**

Discriminerende intimidatie wordt gedefinieerd als elk gedrag dat plaatsvindt op basis van seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie of geslachtskenmerken, met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

De volgende discriminatiegronden worden vastgesteld:

- Seksuele geaardheid: fysieke, seksuele of affectieve aantrekking tot een persoon.
- Seksuele identiteit: de interne en individuele beleving van gender zoals elke persoon zichzelf voelt en definieert, wat al dan niet overeen kan komen met het geslacht dat bij de geboorte is vastgesteld.
- Genderexpressie: de uiting van de seksuele identiteit van elke persoon.

Hieronder volgt bij wijze van voorbeeld, maar niet beperkend, een lijst van specifieke gedragingen die, als ze voldoen aan de vereisten in het vorige punt, intimidatie van LGBTIQ+-personen zouden kunnen vormen als ze herhaaldelijk voorkomen, uitdrukkelijk inclusief - maar niet beperkt tot - transgenders:

- Gebruik van vernederende en beledigende taal jegens LGBTIQ+-werknemers.
- Plagerijen of opmerkingen waarmee LGTBIQ+-werknemers belachelijk worden gemaakt.
- Het belachelijk maken en kleineren van de capaciteiten, vaardigheden en het intellectuele potentieel van LGTBIQ+-werknemers.
- Oneerlijke of bevooroordeelde evaluatie van het werk van personen op basis van hun seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie of geslachtskenmerken.
- Het toewijzen van taken of functies beneden de professionele capaciteiten of competenties van de persoon op basis van seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie of geslachtskenmerken.
- Ongunstige behandeling, in het algemeen, op grond van seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie of geslachtskenmerken

Uitgegeven en herzien: HR-directeur van de vennootschap	Goedgekeurd: Audit- en compliance commissie	Datum: Februari 2024
---	---	--------------------------------

	PROTOCOL VOOR DE PREVENTIE EN BEHANDELING VAN GEVALLEN VAN INTIMIDATIE	Code:	CIE CO HR P 01
		Revisie:	2
		Pagina:	6 van 12

✓ **Intimidatie op andere discriminerende gronden**

Discriminerende intimidatie wordt gedefinieerd als elk gedrag dat wordt uitgevoerd met het doel of als gevolg de waardigheid van personen te schenden door een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving te creëren, wanneer dit gedrag plaatsvindt op grond van geboorte, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, ziekte of gezondheidstoestand, serologische status en/of genetische aanleg voor ziekten en aandoeningen, taal of sociaaleconomische status, wanneer dit gedrag plaatsvindt binnen de bedrijfsomgeving, zowel fysiek als digitaal.

Gedrag dat intimidatie op andere discriminerende gronden vormt, omvat, maar is niet beperkt tot, het volgende:

- Organisatorische maatregelen die worden uitgevoerd door een van de bovengenoemde omstandigheden, voor vernederende doeleinden (uitsluiting, isolatie, oneerlijke beoordeling van werkloosheid, toewijzing van onwaardige taken).
- Geweld van welke aard dan ook tegen personen in een van de bovengenoemde omstandigheden.
- Gedragingen of praktijken die expliciet of impliciet worden aangenomen in de bovengenoemde omstandigheden en die van invloed zijn op de dienstbetrekking of de arbeidsomstandigheden.
- Mensen belachelijk maken omdat de taken die ze uitvoeren niet overeenkomen met hun cultureel of sociaal opgelegde rol of stereotype.
- Kritiek uiten over, grappen maken en spotten met raciale of etnische afkomst, religie of geloofsovertuiging, handicap, nationaliteit, leeftijd of seksuele geaardheid, genderidentiteit of -expressie, of enige andere persoonlijke of sociale conditie of omstandigheid.
- Onderwaardering van het werk en de intellectuele capaciteiten van personen vanwege de hierboven genoemde omstandigheden.

d) Geweld op het werk:

Daden van geweld zijn verboden, zowel fysiek geweld als psychologisch of verbaal geweld.

- Fysiek geweld: onder fysiek geweld wordt verstaan gedrag waarbij sprake is van fysieke agressie op de werkplek.
- Psychologisch geweld: gedrag waarbij sprake is van psychologische agressie tussen werknemers, waarbij vijandigheid, enz. wordt opgewekt, en dat de waardigheid en morele integriteit van de persoon kan ondermijnen.

Het komt meestal mondeling of schriftelijk tot uiting, maar kan ook plaatsvinden door eenvoudige gebaren van minachting, of sociaal afwijzende handelingen in relaties met collega's (het negeren van vragen aan een collega, vooral in het openbaar, het openlijk beperken van de communicatie, enz.)

Gedragingen van psychologisch geweld kunnen, als ze herhaaldelijk of systematisch voorkomen, neerkomen op intimidatie (of het nu gaat om pesten of intimidatie op basis van een discriminerende reden).

Als deze daden van psychologisch geweld worden uitgevoerd op basis van een van de door de wet verboden oorzaken van discriminatie, zoals geslacht, ras of etnische afkomst, religie, overtuigingen, enz., dan worden het ook discriminerende handelingen, een verzwarende omstandigheid die in dit protocol ook aan bod komt.

Uitgegeven en herzien: HR-directeur van de vennootschap	Goedgekeurd: Audit- en compliance commissie	Datum: Februari 2024
---	---	--------------------------------

	PROTOCOL VOOR DE PREVENTIE EN BEHANDELING VAN GEVALLEN VAN INTIMIDATIE	Code:	CIE CO HR P 01
		Revisie:	2
		Pagina:	7 van 12

Zo kunnen specifieke gedragingen worden geïdentificeerd die, bij wijze van voorbeeld, gewelddaden kunnen vormen met of zonder een discriminerende beschuldiging:

- Geschreeuw of beledigingen van de ene werknemer tegen de andere, alleen of in een groep.
- Notoire gebaren van minachting.
- Vragen van collega's negeren, vooral in een groep.
- Iemand belachelijk maken in het bijzijn van andere collega's, of het nu gaat om opmerkingen over het werk of om opmerkingen van persoonlijke aard.
- Verbaal aanspreken of sturen van e-mail of communicatie die bijzonder grof of beledigend is, of die intimidatie of agressiviteit impliceert in termen van inhoud of wijze, of die een libidineus aspect bevat. In het laatste geval kan het, afhankelijk van de ernst of herhaling, seksuele intimidatie zijn.
- Foto's van een persoon aan andere collega's laten zien, aspecten van hun imago of privacy onthullen die een ongemakkelijke situatie voor hen creëren.
- Verbale antwoorden met slechte manieren, op een denigrerende toon of met ongepaste, onbeleefde of onaangename inhoud, volgens sociale normen.
- Fysieke agressie, vechtpartijen, enz.

e) Cyberpesten

Alle bovenstaande vormen van intimidatie kunnen plaatsvinden via informatie- en communicatietechnologieën. Bijgevolg is er sprake van cyberpesten wanneer dit gebeurt via digitale media door middel van het opnemen, verspreiden of publiceren van berichten of beelden die de privacy of vrijheid van het slachtoffer op de werkplek in het gedrang brengen. Cyberpesten verwijst daarom niet naar een autonome en onafhankelijke vorm van intimidatie, maar eerder naar het medium waarin deze gedragingen plaatsvinden: de digitale omgeving, met de extra bedreiging die dit met zich meebrengt voor het recht op gegevensbescherming.

4. Preventieve maatregelen

Onderstaande maatregelen zijn vastgesteld als preventieve maatregelen tegen intimidatie:

- ✓ Het principe respecteren dat dergelijk gedrag niet getolereerd wordt, door indien nodig gebruik te maken van de disciplinaire maatregelen die voorzien zijn in de toepasselijke arbeidswetgeving.
- ✓ Het principe van medeverantwoordelijkheid van alle werknemers bij het monitoren van werkgerelateerd gedrag invoeren.
- ✓ Meldingsprogramma's opstellen die meldingen en nabijheid op alle niveaus van de organisatie bevorderen.

5. Ethisch kanaal

5.1 Het ethische kanaal

Het ethische kanaal omvat alle beschikbare kanalen voor de personen die in dit document worden genoemd om informatie te communiceren die rechtmatig is verkregen in de context van een arbeids- of professionele relatie, met betrekking tot kwesties betreffende gendergelijkheid en non-discriminatiebeleid, evenals kwesties die intimidatie kunnen vormen volgens de definities in dit document.

Voor zaken die niet in dit document worden behandeld, gelden de bepalingen van de regels van het ethische kanaal.

Uitgegeven en herzien: HR-directeur van de vennootschap	Goedgekeurd: Audit- en compliance commissie	Datum: Februari 2024
---	---	--------------------------------

 CIE Automotive	PROTOCOL VOOR DE PREVENTIE EN BEHANDELING VAN GEVALLEN VAN INTIMIDATIE	Code:	CIE CO HR P 01
		Revisie:	2
		Pagina:	8 van 12

5.2 Wie kan het ethische kanaal gebruiken?

Elke persoon, waaronder alle personen die deel uitmaken van het bedrijf, of ze nu werknemers zijn, ongeacht hun status, inclusief stagiairs, aandeelhouders, leidinggevenden of leden van de Raad van Bestuur, evenals sollicitanten in selectieprocedures, stagiairs, gepensioneerden, enz. kunnen informatie over vermeende intimidatie doorgeven.

Externe derden zoals leveranciers, contractanten en subcontractanten kunnen ook gebruik maken van het ethische kanaal. Zij kunnen de bovengenoemde overtredingen melden via het ethische kanaal en in volledige overeenstemming met de vereisten en procedures daarvan.

Alle personen hebben de verantwoordelijkheid om een werkomgeving op te bouwen waarin intimiderend gedrag onaanvaardbaar en ongewenst is, en zijn daarom verplicht om alle handelingen te melden waarvan zij kennis krijgen en die een vorm van intimidatie zouden kunnen zijn.

5.3 Hoe kan ik een mogelijk geval van intimidatie melden?

Vermeende overtredingen of vragen kunnen worden gemeld via het volledig beveiligde en vertrouwelijke IT-platform dat toegankelijk is op de bedrijfswebsite van de Groep via de volgende link: <https://cieautomotive.com/canal-etico>

Het platform waartoe de link toegang geeft, is beschikbaar in alle talen van de landen waar CIE Automotive aanwezig is. Om een vermeende overtreding of vraag te melden, klikt u op het gedeelte "Een melding maken" en beantwoordt u de vragen in het formulier.

Het platform biedt de mogelijkheid om de feiten mondeling door te geven en in de link zelf vindt u antwoorden op mogelijke vragen over het kanaal, hoe een melding in te dienen of andere vragen op dit gebied.

Meldingen van vermoedelijke overtredingen, zoals vragen die op het platform worden gesteld, worden automatisch doorgestuurd naar de Chief Compliance Officer als hoofd van het interne meldingssysteem op vertrouwelijke of anonieme basis, afhankelijk van de gekozen optie.

Na het indienen van het formulier krijgt u een willekeurig gegenereerd casusnummer toegewezen. De melder zal toegang hebben tot de berichtgeving van het platform om de status van zijn/haar melding te kennen en om te communiceren met de Chief Compliance Officer met behulp van het opgegeven "casusnummer" en het aangemaakte wachtwoord.

Om veiligheidsredenen en om de vertrouwelijkheid te waarborgen, is het niet mogelijk om het casusnummer en het wachtwoord op te vragen. In geval van vergetelheid zal de melder dus een nieuw meldingsproces moeten opstarten via het platform.

Personen die te goeder trouw melding maken van mogelijke intimidatie zullen beschermd worden tegen vergeldingsmaatregelen of discriminerende acties door de organisatie.

6. Procedure

6.1 Principes

We zorgen ervoor dat de hieronder beschreven procedure wordt geactiveerd wanneer pestgedrag wordt gemeld.

De volgende principes zijn bepalend voor de procedure en moeten te allen tijde worden nageleefd:

Uitgegeven en herzien: HR-directeur van de vennootschap	Goedgekeurd: Audit- en compliance commissie	Datum: Februari 2024
---	---	--------------------------------

	PROTOCOL VOOR DE PREVENTIE EN BEHANDELING VAN GEVALLEN VAN INTIMIDATIE	Code:	CIE CO HR P 01
		Revisie:	2
		Pagina:	9 van 12

- ✓ Waarborging van vertrouwelijkheid en bescherming van de privacy en waardigheid van de betrokken personen, waarbij in alle gevallen het behoud van de identiteit en persoonlijke omstandigheden van de persoon die de klacht indient, wordt gewaarborgd.
- ✓ Prioriteit en dringende behandeling.
- ✓ Grondig onderzoek van de feiten, indien nodig onder leiding van gespecialiseerde professionals.
- ✓ Garanderen van actie door het nemen van de nodige maatregelen, waaronder, indien nodig, disciplinaire maatregelen, tegen de persoon of personen van wie het intimiderende gedrag is bewezen, evenals tegen iedereen die te kwader trouw een valse beschuldiging of klacht indient.
- ✓ Schadeloosstelling tegen vergelding, waarbij wordt gegarandeerd dat er geen nadelige behandeling of nadelig effect voor een persoon zal plaatsvinden als gevolg van het feit dat hij/zij te goeder trouw een klacht indient of een verklaring aflegt op een manier die gericht is op het voorkomen van intimidatie en deze procedure start (onverminderd eventuele disciplinaire maatregelen die genomen kunnen worden in situaties van duidelijk onjuiste meldingen).
- ✓ Garanderen dat het vermeende slachtoffer zijn/haar baan onder dezelfde voorwaarden kan voortzetten als hij/zij dat wenst.

6.2 Inleiding van de procedure

Voor alle doeleinden waarin dit document niet voorziet, is de procedure voor het doorgeven van informatie en het onderzoeken van vermeend gedrag of vermeende feiten die als intimidatie zouden kunnen worden beschouwd, onderworpen aan de procedure die wordt beschreven in het document met de titel Regels van het Ethische Kanaal.

Om de strategie voor het onderzoek van de gemelde feiten aan te passen aan de bestaande aanbevelingen voor het onderzoek van situaties die pesterijen, in al hun aspecten, en/of geweld op het werk zouden kunnen vormen, wordt elke doorgifte van informatie over deze zaken onderzocht door een commissie.

6.3 De commissie

In het geval dat de gemelde feiten in zekere mate als pesterijen kunnen worden beschouwd, stelt de commissie het overeenkomstige onderzoek in.

Elke vestiging of productiecentrum van de Groep heeft zijn eigen commissie, die als volgt kan zijn samengesteld:

- HR-directeur van de vestiging of het productiecentrum waar de klacht is geregistreerd, of indien dit niet het geval is, HR-directeur van de afdeling of een door het hoger management aangewezen persoon.
- Medewerker risicopreventie op het werk.
- Preventieafgevaardigde of, als deze er niet is, de wettelijke vertegenwoordiger van de werknemers of, als er geen vertegenwoordiger is of als het onmogelijk is om deel te nemen aan het proces, de persoon met de meeste anciënniteit in het contract/de dienst.

Daarnaast is er een bedrijfscommissie die zal toezien op de wereldwijde naleving van dit protocol, die bestaat uit:

- Hr-directeur of persoon aangewezen door het hoger management.
- Chief Compliance Officer.

De commissies van de vestigingen of productiecentra zijn verplicht om alle informatie met betrekking tot het uitgevoerde onderzoek te rapporteren aan de bedrijfscommissie.

Uitgegeven en herzien: HR-directeur van de vennootschap	Goedgekeurd: Audit- en compliance commissie	Datum: Februari 2024
---	---	--------------------------------

 CIE Automotive	PROTOCOL VOOR DE PREVENTIE EN BEHANDELING VAN GEVALLEN VAN INTIMIDATIE	Code:	CIE CO HR P 01
		Revisie:	2
		Pagina:	10 van 12

In geval van afwezigheid wegens vakantie, ziekte, belangenverstrengeling of enige andere wettige reden, treedt de persoon die voor dit doel is aangewezen in overeenstemming met de procedures van elke afdeling of functie die deel uitmaakt van beide commissies op als vervanger.

Besluiten worden genomen door de helft plus één van de leden.

De commissies hebben de volgende bevoegdheden:

- Het uitvoeren van het onderzoek naar de gemelde feiten, het verzamelen van alle documentaire bewijzen of gesprekken die nodig kunnen zijn en het garanderen, in alle gevallen, van de striktste vertrouwelijkheid van de zaak en van de betrokken personen.
- De aanwezigheid in de commissie vragen van andere personen wier aanwezigheid van belang wordt geacht of die geacht worden te kunnen bijdragen tot een betere analyse en oplossing van het aan de orde gestelde probleem. Deze aanwezigen hebben spreekrecht, maar geen stemrecht.
- Een gedetailleerd verslag opstellen met een conclusie van de gemelde en onderzochte feiten, evenals de door de commissie voorgestelde maatregelen.

a) Inleiding van de procedure

De zaak wordt onderzocht door de commissie. Wanneer de Chief Compliance Officer via het ethische kanaal een melding van intimidatie ontvangt, zal hij/zij deze na een eerste voorlopige analyse voor onderzoek doorverwijzen naar de bevoegde commissie.

De personen die deelnemen aan het onderzoek zijn gebonden aan het beroepsgeheim ten aanzien van de informatie waartoe zij toegang hebben tijdens de behandeling van de zaak. Het niet naleven van deze verplichting kan bestraft worden.

b) Informele procedure

Deze fase is optioneel voor de partijen en hangt af van de wil van het slachtoffer.

De commissie start een vertrouwelijke en snelle procedure om de juistheid van de melding te bevestigen, en kan daarvoor verklaringen vragen aan iedereen die zij nodig acht of alle documentatie verkrijgen die zij passend acht.

Zodra de commissie heeft bevestigd dat er aanwijzingen zijn dat de ingediende informatie over een vermeende situatie van intimidatie waar is, neemt ze vertrouwelijk contact op met de persoon die de gemelde intimidatie zou hebben gepleegd, alleen of in aanwezigheid van het vermeende slachtoffer, naar keuze van laatstgenoemde, om hem/haar op de hoogte te brengen van het bestaan van de gemelde informatie over zijn/haar intimiderend gedrag dat, als het waar is en als het herhaald wordt of na verloop van tijd aanhoudt, kan leiden tot disciplinaire gevolgen of sancties. Tijdens deze bijeenkomst mag de vermeende pleger alle uitleg geven die hij/zij gepast acht.

De informele procedure is bedoeld om de situatie op een informele manier op te lossen door een oplossing voor het probleem te zoeken, het te onderzoeken, een klimaat van communicatie en begrip tussen de betrokken partijen te creëren, met het oog op het zoeken naar een onderhandelde oplossing en om te voorkomen dat dit soort situaties uitmondt in intimidatie.

Daarom zal de informele procedure eindigen met (i) de verklaring dat er geen sprake is van intimidatie, (ii) wanneer de persoon die zich geïntimideerd voelt en de persoon die het onderwerp is van de melding de actie identificeren en analyseren, waarbij de laatste zich ertoe

Uitgegeven en herzien: HR-directeur van de vennootschap	Goedgekeurd: Audit- en compliance commissie	Datum: Februari 2024
---	---	--------------------------------

 CIE Automotive	PROTOCOL VOOR DE PREVENTIE EN BEHANDELING VAN GEVALLEN VAN INTIMIDATIE	Code:	CIE CO HR P 01
		Revisie:	2
		Pagina:	11 van 12

verbindt de actie niet te herhalen, (iii) de commissie die bepaalde acties voorstelt om de zaak op te lossen en beide partijen hun instemming en conformiteit betuigen.

Enmaal gestart, en als het intimidatieprobleem niet binnen vijftien kalenderdagen na het starten ervan is opgelost, zal dit noodzakelijkerwijs leiden tot het openen van een formele procedure. Deze periode kan worden verlengd in geval van uitzonderlijke omstandigheden (zoals het samenvallen met een vakantieperiode, enz.).

c) Formele procedure

De formele procedure wordt ingeleid (i) hetzij omdat het resultaat van de informele methode niet is zoals verwacht, (ii) hetzij omdat de commissie het gedrag tijdens de informele procedure als ernstig of zeer ernstig heeft beoordeeld en deze methode daarom direct moet aanwenden, of (iii) ten slotte omdat de persoon die zich als lastiggevallen beschouwt, desgewenst van deze methode gebruik kan maken zonder een beroep te doen op de informele methode, door dit aan te geven in de melding via het ethisch kanaal of op enig ander moment.

De commissie komt bijeen binnen maximaal 7 werkdagen na ontvangst van de melding of het begin van de formele fase, na afloop van de informele fase, indien van toepassing. Deze periode kan worden verlengd in geval van uitzonderlijke omstandigheden (zoals het samenvallen met een vakantieperiode, enz.).

Onderzoeksfase:

Tijdens het onderzoek kunnen zoveel maatregelen worden genomen als nodig worden geacht om de gemelde feiten op te helderen, waarbij de betrokken partijen formeel gehoord moeten worden.

Dit omvat bijvoorbeeld:

- Getuigenissen van getroffenen, betrokken personen en getuigen.
- Schriftelijke verklaringen.
- Rapporten van specialisten die de getroffen persoon hebben behandeld (in dit geval wordt de uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de betrokken persoon gevraagd).
- Alle andere bewijzen die nuttige informatie leveren voor het proces.

De commissie kan, indien nodig geacht, extern juridisch advies inwinnen.

Tenzij er sprake is van uitzonderlijke omstandigheden (zoals het samenvallen van vakantieperiode, enz.), mag het begin van de onderzoeksfase niet langer duren dan 10 werkdagen vanaf de indiening van de melding of het begin van de formele fase, na afloop van de informele fase, indien van toepassing.

Vorbereiding van het verslag

Het verslag moet minimaal de volgende informatie bevatten:

- Achtergrondinformatie over de zaak.
- Feiten die na het onderzoek zijn vastgesteld.
- Samenvatting van de uitgevoerde handelingen en bewijzen.
- Conclusies en, indien van toepassing, voorgestelde maatregelen om het probleem op te lossen en, indien van toepassing, eventuele disciplinaire maatregelen vast te stellen. Voorstellen voor oplossingen moeten unaniem worden gedaan om de tenuitvoerlegging van oplossingen te garanderen.

Uitgegeven en herzien: HR-directeur van de vennootschap	Goedgekeurd: Audit- en compliance commissie	Datum: Februari 2024
---	---	--------------------------------

	PROTOCOL VOOR DE PREVENTIE EN BEHANDELING VAN GEVALLEN VAN INTIMIDATIE	Code:	CIE CO HR P 01
		Revisie:	2
		Pagina:	12 van 12

In elk geval moet worden vermeld of de onderzoekende partij ervan overtuigd is dat de vermeende feiten al dan niet zijn gepleegd, waarbij de feiten die objectief zijn erkend op basis van de uitgevoerde procedures, moeten worden toegelicht.

De commissie brengt uiterlijk 10 werkdagen na afloop van de onderzoeksfase een gedetailleerd verslag uit.

De duur van het onderzoek met het uitbrengen van het verslag bedraagt maximaal drie maanden, te verlengen met nog eens drie maanden afhankelijk van de complexiteit van de zaak en/of uitzonderlijke omstandigheden.

Dit verslag wordt doorgestuurd naar de bedrijfscommissie, die beslissingen zal nemen en uitvoeren op basis van de inhoud van het verslag.

d) Voorlopige maatregelen

Tijdens de behandeling van de zaak, op voorstel van de commissie, kan de HR-directie van de vestiging de nodige voorzorgsmaatregelen nemen die leiden tot de onmiddellijke beëindiging van het geval van intimidatie, zonder dat deze maatregelen enige nadelige invloed hebben op de arbeidsomstandigheden van de betrokken personen.

e) Bijstand aan de partijen

Tijdens de behandeling van het dossier kunnen de betrokken partijen worden bijgestaan en vergezeld door een vertrouwenspersoon, die de informatie waartoe hij/zij toegang heeft vertrouwelijk behandelt.

Deze vertrouwenspersoon mag aanwezig zijn bij het afnemen van verklaringen en wanneer de onderzoekende partij mededelingen doet aan de betrokkenen.

f) Afsluiting van het dossier

De commissie neemt, rekening houdend met de ernst en het belang van de beschreven feiten, de nodige corrigerende maatregelen en legt ook de disciplinaire sancties op die zijn voorzien in de toepasselijke wetgeving en/of overeenkomst.

Als wordt vastgesteld dat er geen sprake is van intimidatie in welke vorm dan ook, en tevens wordt vastgesteld dat de informatie die via het ethische kanaal is gecommuniceerd te kwader trouw is, worden de overeenkomstige disciplinaire maatregelen toegepast.

7. Graduatie en sancties

De vaststelling van het bestaan van enige vorm van intimidatie in overeenstemming met de bepalingen van dit protocol zal aanleiding geven tot het opleggen van sancties voor zeer ernstig wangedrag in overeenstemming met het overeenkomstige artikel van de collectieve arbeidsovereenkomst die momenteel van kracht is in het bedrijf of, indien dit niet het geval is, met de toepasselijke lokale wetgeving.

8. Geldigheid van dit protocol en verspreiding

Dit protocol trad in werking op de datum van goedkeuring door de Audit- en Compliance Commissie in februari 2024.

Het kan op elk moment tijdens de looptijd worden herzien om het aan te passen of bij te stellen in overeenstemming met de effectiviteit, de evolutie van CIE Automotive en/of wettelijke of maatschappelijke veranderingen.

Dit protocol is beschikbaar op de website zodat de hele organisatie ervan op de hoogte is: [link](#)

Uitgegeven en herzien: HR-directeur van de vennootschap	Goedgekeurd: Audit- en compliance commissie	Datum: Februari 2024
---	---	--------------------------------