



Human
Resources

NGA Human Resources Belgium
Lennikse Baan 451
1070 Anderlecht
Belgium

De heer Stéphane Van der Aa
Van Volxemlaan 208/31
1190 Vorst
België

T +3225580670
www.ngahr.com

PER AANGETEKEND SCHRIJVEN

Brussel, 20 augustus 2020

Betreft : Motivering van het ontslag om dringende reden

Beste Stéphane,

Wij geven gevolg aan onze e-mail en onze aangetekende brief van afgelopen maandag 17 augustus 2020 waarin wij u in kennis stelden van onze beslissing om uw arbeidsovereenkomst te beëindigen wegens dringende reden met onmiddellijke ingang, zonder opzeggingstermijn noch -vergoeding, in toepassing van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Hieronder vindt u de beschrijving en het verloop van de feiten en gebeurtenissen die ons ertoe hebben aangezet om onze beslissing tot ontslag om dringende reden te nemen. Deze hieronder genoemde feiten leidden ertoe dat het noodzakelijke vertrouwen dat onze onderneming in u moest kunnen behouden, onherroepelijk is ondermijnd, met als gevolg dat elke professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk is geworden.

1.

Zoals u weet, hechten wij binnen onze onderneming een bijzonder belang aan het naleven door de werknemers van de regels die van toepassing zijn in geval van onvoorzien afwezigheid en/of arbeidsongeschiktheid. Wegens de aard van de functie en de manier van werken (meestal vanop afstand) van onze werknemers verkeert onze onderneming immers in de onmogelijkheid om haar werknemers en

hun arbeidsduur dagelijks en constant te controleren. Het is daarom dat wij hen over het algemeen veel vrijheid laten met betrekking tot de manier waarop ze hun werk organiseren. Dit vereist uiteraard een wederzijds vertrouwen tussen de partijen en bijgevolg dat elke werknemer ons onmiddellijk op de hoogte brengt wanneer hij niet in staat is om te werken.

Dit is ook waarom uw arbeidsovereenkomst in artikel 7 explicet bepaalt dat:

"De werknemer is verplicht de werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van elke laattijdigheid of afwezigheid van het werk, waarvoor hij zich ook zal moeten verantwoorden. Bovendien moet elke arbeidsongeschiktheid binnen 48 uur worden verantwoord met een medisch getuigschrift."

Bovendien staat in het arbeidsreglement het volgende:

"In geval van afwezigheid om redenen van ziekte of ongeval (ander dan arbeidsongeval) dient de werknemer:

- 1) de werkgever of zijn afgevaardigde dezelfde dag op elke mogelijke manier (indien nodig telefonisch) te verwittigen of doen verwittigen;*
- 2) binnen de 2 werkdagen een medisch getuigschrift over te laten maken aan de onderneming (in geval van verzending, wordt de postdatum als rechtsgeldig beschouwd) (...)." (artikel 29 van het arbeidsreglement)*

"Voor de verlenging van de periode van arbeidsongeschiktheid dient de werknemer of zijn mandataris de werkgever in te lichten vanaf het ogenblik van het ingaan van deze verlenging. Een medisch getuigschrift van verlenging van de arbeidsongeschiktheid dient binnen de 2 werkdagen te tellen vanaf het begin van deze verlenging aan de onderneming te worden bezorgd.

Dit medische getuigschrift dient dezelfde gegevens te vermelden als deze bepaald in artikel 27 lid 2." (artikel 30 van het arbeidsreglement).

"In geval van ziekte of ongeval en indien de werknemer niets heeft ondernomen om zijn werkgever in te lichten en geen medisch getuigschrift heeft voorgelegd overeenkomstig de bovenvermelde bepalingen, kan de werkgever deze afwezigheid beschouwen als een ernstige reden ter rechtvaardiging voor een ontslag zonder vooropzeg noch opzagvergoeding, behalve in gevallen van overmacht." (artikel 31 van het arbeidsreglement)

"De volgende feiten kunnen worden beschouwd als ernstige fout ter rechtvaardiging van ontslag zonder vooropzeg, noch schadeloosstelling, zonder afbreuk te doen aan de beoordelingsbevoegdheid van de arbeidsgerechten:

*1. herhaalde ongerechtvaardigde afwezigheden na verwittigingen;
(...)*

12. op een meer algemene wijze, het niet-naleven van de bepalingen die zijn opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst of in onderhavig reglement; (...)." (artikel 31 van het arbeidsreglement)

Voor zover als nodig wijzen wij erop dat deze essentiële regels ook zijn opgenomen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten:

"§ 2. De werknemer is verplicht zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid. Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement dit voorschrijft of bij ontstentenis van dergelijk voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werknemer aan deze laatste een geneeskundig getuigschrift voor. Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de waarschijnlijke duur ervan, en of de werknemer zich met het oog op de controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven. Behoudens in geval van overmacht zendt de werknemer het geneeskundig getuigschrift op of geeft hij het af op de onderneming, binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van de ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement is bepaald."
(artikel 31 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten)

Voor alle andere afwezigheden voorziet het arbeidsreglement dat u de voorafgaande toestemming van de werkgever moet vragen:

"De vakantie wordt individueel opgenomen en wordt in onderlinge overeenstemming met de werkgever vastgelegd, rekening houdend met de noodwendigheden van de goede werking van de onderneming. (...) In ieder geval vereisen het opnemen en het vastleggen van de vakantiedagen steeds het voorafgaandelijk akkoord van de directie." (artikel 13 van het arbeidsreglement)

Bovendien - en dit des te meer tijdens de Covid 19-crisis die we doormaken - is het essentieel dat onze werknemers, tijdens hun werkdagen, altijd geconnecteerd zijn via onze communicatiemiddelen (met name Teams) om een harmonieuze samenwerking en een efficiëntie in het projectmanagement te garanderen. Het spreekt voor zich dat de opvolging van e-mails eveneens essentieel is om deze doelen te bereiken.

2.

Dergelijke regels waren u niet onbekend, integendeel.

Inderdaad, alleen al in het afgelopen jaar, hebben we verschillende ongewettige of te laat verwittigde afwezigheden moeten vaststellen, evenals verschillende inbreuken in het kader van de uitvoering van uw arbeidsovereenkomst, die hebben geleid tot herhaalde aanmaningen aangaande uw verplichtingen, eerst mondeling en vervolgens schriftelijk.

Zo heeft u al in mei 2020 een telefonische vergadering gemist en was u de hele dag afwezig op 22 mei 2020, zonder de voorafgaande toestemming te hebben verkregen van de heer Alan Anker, directeur van de afdeling productmanagement ("Director of Product Management") binnen onze onderneming. Nadat hij u op 23 mei 2020 had geconfronteerd met deze afwezigheid verontschuldigde u zich en erkende u zelf dat dit onaanvaardbaar was.

Vervolgens, minder dan een maand geleden, was u opnieuw afwezig, zonder ons enig nieuws mee te geven of deze afwezigheid op enigerlei wijze te rechtvaardigen. Meer in het bijzonder, na uw arbeidsongeschiktheid van 14 t.e.m. 16 juli 2020 (waarvan enkel 15 en 16 juli gerechtvaardigd waren door een medisch getuigschrift) werd u verondersteld op 17 juli 2020 het werk te hervatten. We

hebben, verschillende keren, geprobeerd contact met u op te nemen, hetzij per e-mail, hetzij via uw privé- of professionele telefoon en via teams, maar zonder resultaat. Meer bepaald:

- Op 15 juli 2020 had u een "1 op 1" vergadering met de heer Anker, die echter moest worden uitgesteld tot 21 juli 2020 vanwege uw arbeidsongeschiktheid. Hoewel u zich er terdege van bewust was dat 21 juli 2020 een nationale feestdag was in België - wat de heer Anker, die in de Verenigde Staten gevestigd is, niet wist - hebt u deze uitnodiging aanvaard zonder hem daarover te informeren. Op 21 juli 2020 heeft u niet deelgenomen aan de vergadering, noch heeft u de heer Anker op de hoogte gesteld van het feit dat u niet aanwezig zou zijn vanwege de nationale feestdag. Deze laatste probeerde u vervolgens te bereiken via e-mail en via Teams, zonder succes ("*Dag Stéphane, ik ben al 15 min online - we laten het nu vallen. Laat het me alstublieft weten vanaf dat u opnieuw aan het werk bent!*" (vrije vertaling)¹).
- Aangezien u zich sinds 15 juli 2020 niet meer had geconnecteerd en nog steeds niet de moeite had genomen om contact op te nemen met de heer Anker, heeft mevrouw Ollagnon-Chopard, Human Resources Director Frankrijk, op vrijdag 24 juli 2020 geprobeerd contact met u op te nemen op uw professionele telefoonnummer en een voicemail achtergelaten, zonder dat u het nuttig achtte om opnieuw contact met haar op te nemen. Ze stuurde u eveneens een e-mail om nieuws van u te vernemen, tevergeefs:

"Dag Stéphane,

Ik neem de vrijheid u deze korte e-mail te schrijven om wat nieuws te krijgen.

Ik heb u gisteren een voicemail achtergelaten die zonder antwoord bleef en het baart me zorgen dat ik u nu al een aantal dagen niet meer geconnecteerd zie.

Bovendien, zoals we hadden besproken, heb ik u een uitnodiging gestuurd voor een vergadering dinsdag met Alan en Magda en u hebt mijn uitnodiging nog steeds niet aanvaard.

¹ "Hi Stéphane, I have been online for 15 min – we'll drop now. Please let me know once you're back in office."

Dus ik vraag me af of alles goed gaat met u.

Ik blijf te uwer beschikking om uw situatie met u te bespreken en wens u een goed weekend, hopende dat het goed met u gaat.

Tot zeer binnenkort, hoop ik.

Hoogachtend,

Gaëlle-Marine" (vrije vertaling)²

Evenzo, stuurde de heer Anker u op 24 juli 2020 de volgende e-mail om 11.51 uur:

"Dag Stéphane,

Ik kreeg geen antwoord van u in Teams en u lijkt nu al een paar dagen offline te zijn?

Ik moet mijn maandelijkse rapportering voor Johan voorbereiden. Kunt u alstublieft het laatste nieuws over het bovenstaande met mij delen?

(...)

Alan" (vrije vertaling)³

- Niettegenstaande mevrouw Ollagnon-Chopard en de heer Anker zonder nieuws van u bleven, stuurde u op zaterdag 25 juli 2020 een uiterst verwarde

² "Bonjour Stéphane,

Je me permets de vous écrire ce petit email pour prendre quelques nouvelles.

Je vous ai laissé un message téléphonique hier resté sans réponse et je m'inquiète de ne pas vous voir connecté depuis plusieurs jours maintenant.

En outre, comme nous en avions discuté, je vous ai envoyé une invitation pour une réunion mardi avec Alan et Magda et vous n'avez toujours pas accepté mon invitation.

Je me demande donc si tout va bien pour vous.

Je reste à votre disposition pour discuter avec vous de votre situation et vous souhaite une bonne fin de semaine, en souhaitant que vous alliez bien.

A très bientôt j'espère.

Cordialement

Gaëlle-Marine"

³ "Hi Stéphane,

I didn't get a reply from you in Teams and you appear offline for a few days now?

I need to prepare my end of month reporting for Johan. Can you please share the latest on the above?

(...)

Alan"

privé e-mail naar mevrouw Smekens, Payroll Manager en lid van de afdeling Human Resources, waarin u verwees naar de pogingen van mevrouw Ollagnon-Chopard om contact met u op te nemen, waarmee u aantoonde dat u haar berichten en dringende verzoeken om opnieuw contact met haar op te nemen opzettelijk negeerde.

- Op maandag 27 juli 2020 probeerde mevrouw Ollagnon-Chopard u nogmaals te bereiken, ditmaal zowel op uw professionele nummer (waarop zij u opnieuw een bericht achterliet en vroeg om haar terug te bellen), als op uw privé-nummer. Opnieuw heeft u niet de moeite genomen om haar te antwoorden, noch terug te bellen. Zij had u eveneens op dinsdag 28 juli 2020 een andere e-mail gestuurd waarin ze u vroeg om snel opnieuw contact met haar op te nemen:

“Dag Stéphane,

Ik neem de vrijheid om opnieuw contact met u op te nemen via e-mail omdat ik me zorgen maak.

Onmogelijk om u te bereiken via Teams (u heeft zich niet geconnecteerd gedurende meerdere dagen).

Ik heb geen antwoord van uwentwege op mijn e-mail van vrijdag, noch op mijn voicemail.

Ik heb u gisteren teruggebeld op uw privé-telefoon (ik kon geen bericht achterlaten) en op uw professionele telefoon (waarop ik u een nieuw bericht heb achtergelaten).

We hebben geen ziekteverlof, noch aanvraag tot vakantie ontvangen van uwentwege.

Ik vraag me dus af of alles goed gaat met u.

Kunt u, aub, contact met mij opnemen?

Bedankt.

Met vriendelijke groeten

Gaëlle-Marine” (vrije vertaling)⁴

• ⁴ “Bonjour Stéphane,

*Je me permets de vous contacter de nouveau par email car je m'inquiète.
Impossible de vous joindre via Teams (vous n'êtes pas connecté depuis plusieurs jours).*

Ze had u bovendien een uitnodiging gestuurd voor een vergadering diezelfde dag om 17.00 uur, een vergadering waaraan u niet heeft deelgenomen (zonder haar op de hoogte te stellen van uw afwezigheid).

- Op 28 juli 2020 stuurde de heer Anker u nog de volgende e-mail:

"Dag Stéphane,

Gewoon ter opvolging van het onderstaande. Kunt u alstublieft uw update geven? Mijn statusrapportering wordt eind deze week verwacht.

Ik ben bezorgd dat ik nu al enkele dagen niets meer van u heb gehoord en ik zie dat u nog steeds offline bent in MS Teams sinds 16-Jul. Ik heb ook net een teleoongesprek verlaten dat gepland was door Gaëlle-Marine en waaraan u niet kon deelnemen, ze vermeldde dat haar poging om contact met u op te nemen mislukt is. Volledig onbereikbaar zijn past niet, dus ik zou graag willen weten of u in orde bent.

Als er een persoonlijk probleem is, reageer dan alstublieft naar Gaëlle-Marine met die details.

Als dit niets meer is dan technische problemen met MS Teams laat het me dan alstublieft weten, zodat we helpen kunnen [sic] om ze op te lossen, alle teamleden moeten daar aanwezig zijn en samenwerken.

Alan" (vrije vertaling)⁵

Je n'ai pas de réponse de votre part à mon mail de vendredi, ni à mon message téléphonique.
Je vous ai rappelé hier sur votre téléphone personnel (je n'ai pas pu laisser de message) et sur votre téléphone professionnel (où je vous ai laissé un nouveau message).

Nous n'avons pas reçu d'arrêt maladie ni de demande de congés de votre part.
Je me demande donc si tout va bien pour vous.
Pouvez-vous, svp, me contacter ?

Avec mes remerciements.

Cordialement / Kind regards
Gaëlle-Marine"

⁵ "Hi Stéphane,
Just following up re. the below. Can you please provide your update? My status reporting is due end of this week.

- Op woensdag 29 juli 2020 miste u opnieuw uw wekelijkse "1 op 1" vergadering met de heer Anker en heeft u uw werkgever dus meer dan 8 dagen zonder nieuws gelaten, en dus zonder enige rechtvaardiging voor uw afwezigheid van het werk.

Gezien uw totale gebrek aan reactie, waren wij gedwongen om u op 29 juli 2020 een eerste waarschuwingsbrief en ingebrekestelling te sturen, waarin het belang werd benadrukt van het onmiddellijk verwittigen van uw werkgever in geval van laattijdigheid of afwezigheid en waarin u werd gevraagd om u uiterlijk op 31 juli 2020 om 9.00 uur te melden op het werk of om een bewijs van rechtvaardiging van uw afwezigheid te bezorgen. Meer in het bijzonder stelde onze brief van 29 juli 2020 u in gebreke met betrekking tot het volgende:

"(...) Wij verwachten dan ook dat u aanwezig bent en dat u zich verbindt met de communicatiemiddelen van onze onderneming (mails, Teams) uiterlijk op donderdag 30 juli 2020 om 14.00 uur. Uw voorbije afwezigheid moet ook gerechtvaardigd worden.

Rekening houdend met de geconstateerde onregelmatigheden zijn wij van plan om, bij uw terugkeer, uw aanwezigheden en werkuren nauwlettend in de gaten te houden en eisen wij dat u al uw prestatieuren in ons tijdsregistratiesysteem (TRS/CATS) registreert en dat u tijdens uw werkuren verbonden bent met Microsoft Teams. U moet eveneens reageren op al uw e-mails en telefoonoproepen en een constructieve houding aannemen bij de uitvoering van uw arbeidsovereenkomst. Geen enkele ongewettigde afwezigheid zal worden getolereerd."

Deze brief herinnerde u eveneens heel duidelijk aan de regels hernomen in punt 1:

• *I'm concerned that I have not heard from you at all for several days now and I still see you offline in MS Teams since 16-Jul. I also just left a call scheduled by Gaëlle-Marine which you were unable to join, she mentioned her attempt to contact you have been unsuccessful. Being completely out of pocket seems out of character, so I'd like to know you are OK.*

If there is a personal issue, please do respond to Gaëlle-Marine with those details.

If this is nothing more than technical difficulties with MS Teams please let me know so we help can [sic] resolve them, all team members should be present and collaborating there.

Alan"

“(...) in aanvulling op de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en ons arbeidsreglement, bepaalt uw arbeidsovereenkomst immers uitdrukkelijk in haar artikel 7 dat:

“De werknemer is verplicht de werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van elke laattijdigheid of afwezigheid van het werk, waarvoor hij zich ook zal moeten verantwoorden. Bovendien moet elke arbeidsongeschiktheid binnen 48 uur worden verantwoord met een medisch getuigschrift. (...)”

Vervolgens, voor elke andere vorm van afwezigheid, is de regel die binnen de onderneming geldt dat u de toestemming moet vragen aan uw manager om een vrije dag te nemen. Er is echter niets afgesproken met hem wat maakt dat u onregelmatig afwezig bent. Als u een probleem ondervindt met uw werk materiaal om u te connecteren of om te werken, moet u uw manager zo snel als mogelijk op de hoogte brengen, opdat er een oplossing kan worden gevonden en, indien nodig, vervangende apparatuur te uwer beschikking kan worden gesteld.

Tot slot willen we u eraan herinneren dat u, tijdens uw werkdagen, verplicht bent om u te verbinden via onze communicatiemiddelen (met name Microsoft Teams) en dat u de e-mails die u ontvangt moet beantwoorden. Het kan niet zo zijn dat u nooit verbonden bent en dat u sommige e-mails dagen of zelfs weken onbeantwoord laat. Evenzo, zodra u een uitnodiging van vergadering aanvaardt, bent u verplicht om deel te nemen en actief te zijn, vooral wanneer het een meeting is met uw manager of een andere leidinggevende. Als u om welke reden dan ook niet kunt deelnemen, spreekt het voor zich dat u de betrokken personen zo snel mogelijk op de hoogte moet brengen en dat u het gesprek op korte termijn opnieuw moet inplannen. Zo heeft u bijvoorbeeld op 21 juli 2020 een telefoon gesprek met uw manager aanvaard, zonder hem te informeren van het feit dat deze dag in België een feestdag was en dat u dus niet kon deelnemen. U hebt eveneens een vergadering per videoconferentie met uw manager en uw HR-directeur, mevrouw Ollagnon-Chopard, aanvaardt op 28 juli 2020, maar er werd duidelijk vastgesteld dat u zich niet heeft geconnecteerd en dat u ook niet de moeite heeft genomen om hen te verwittigen over uw afwezigheid.”

Na de verzending van deze ingebrekestelling reageerde u plotseling, door verschillende vage vragen te stellen en opmerkingen te maken zonder echter uw afwezigheid op welkdanige wijze te rechtvaardigen, noch uw bereidheid om het werk te hervatten aan te geven. Niettegenstaande we heel duidelijk waren geweest

dat u uw afwezigheid moest rechtvaardigen of uw werk moest hervatten en u via het netwerk moest connecteren, deed u alsof u het niet begreep. Bijgevolg hebben wij op 30 juli 2020 om 08.29 uur nogmaals onze ingebrekkestelling herhaald in de volgende bewoordingen:

“*Beste Stéphane,*

Ik verwijst naar uw e-mail die u hebt gestuurd volgend op onze ingebrekkestelling om onmiddellijk terug te keren naar het werk of om uw afwezigheid te rechtvaardigen.

Hoewel deze regels duidelijk zijn uitgelegd in onze ingebrekkestelling, lijkt u de regels die binnen onze onderneming gelden en die het onderwerp zijn van een arbeidsreglement en/of interne policies die u zijn gekend, niet te willen begrijpen:

1) In geval van afwezigheid omwille van medische redenen (andere dan uw dag van gedeeltelijke werkherverdeling), is het noodzakelijk om uw manager te informeren en om ons zo snel als mogelijk een medisch getuigschrift te bezorgen. Het medisch getuigschrift dat u ons al hebt bezorgd, heeft alleen betrekking op 16 en 17 juli 2020. Het formulier van het ziekenfonds heeft slechts betrekking op uw gedeeltelijke werkherverdeling (d.w.z. één dag per week) en niet op de andere dagen van afwezigheid. Deze andere dagen van afwezigheid moeten altijd worden gerechtvaardigd door een medisch getuigschrift van uw (behandelende) arts.

Zoals reeds vermeld in onze brief, zijn wij nog steeds in totale onwetendheid met betrekking tot de reden voor uw afwezigheid op 22, 23, 24, 28 en 29 juli 2020. Begrijpen we het goed dat u niet arbeidsongeschikt was, maar dat u, naar eigen zeggen, in de onmogelijkheid verkeerde om te connecteren met de applicaties van de onderneming gedurende al die werkdagen?

2) In dit laatste geval, d.w.z. dat u zich niet kunt connecteren omwille van een authenticatieprobleem (uw gsm zou, beweert u zelf, gestolen zijn en/of in reparatie zijn - uw verklaringen zijn allesbehalve duidelijk), herinneren wij u eraan dat u verplicht was om uw manager

hiervan te verwittigen. Hij zou dan een oplossing hebben gevonden opdat u zo snel als mogelijk het werk zou kunnen hervatten (levering van een nieuwe telefoon of installatie van de VPN op de privé-telefoon). Dit was ook het geval voor vele andere werknemers gedurende de gehele gezondheidscrisis, dewelke altijd snel hebben verwittigd in geval van problemen en zo kon er op korte termijn een oplossing worden gevonden.

Het is dan ook onaanvaardbaar gedurende meer dan 5 dagen niet te hebben gewerkt onder het voorwendsel dat u zich niet kon authentificeren op uw professionele laptop. Bovendien kunt u deze, gezien u deze nog in bezit heeft, gebruiken om verder te werken, zelfs indien u geen toegang heeft tot de applicaties van de groep. Absoluut niets rechtvaardigt dat u niemand heeft verwittigd van uw technische problemen gedurende 5 dagen.

Gezien uw afwezigheid niet gerechtvaardigd is, zal u geen enkele bezoldiging voor deze dagen ontvangen.

Bijgevolg is uw fysieke aanwezigheid in onze kantoren vanaf morgen, vrijdag 31 juli 2020 om 09.00 uur, vereist. Wij bezorgen u het nodige opdat u het werk kunt hervatten.

U zal geen toestemming meer hebben om van thuis uit te werken, zolang u geen nieuwe telefoon heeft ontvangen en wij ervan overtuigd zijn dat u klaar bent om van thuis uit te werken. Wij zullen uw werk en de naleving van uw verplichtingen nauwlettend opvolgen. U moet te allen tijde geconnecteerd zijn en uw oproepen beantwoorden tijdens de werkuren.

Indien u momenteel niet in de mogelijkheid verkeert te werken omwille van een arbeidsongeschiktheid, wachten wij op het vereiste medisch getuigschrift dat uw afwezigheid zowel voor het verleden als voor de toekomst dekt, en dit, tegen morgen, vrijdag 31 juli 2020 om 09.00 uur.

Bij niet-naleving van deze regels dan zullen wij geen andere keuze hebben dan de maatregelen en acties die zich opdringen jegens u te ondernemen, met inbegrip van een eventueel ontslag om dringende reden.”

Volgend op deze e-mail heeft u opnieuw een hele reeks vragen gesteld, zonder een werkherhaling te suggereren. Bijgevolg moesten we u een derde e-mail (!) sturen op 30 juli om 18.31 uur om aan te dringen op het feit dat uw werkherhaling niet-onderhandelbaar was:

“Beste Stéphane,

Ik verwijst naar uw e-mail hieronder en naar uw voicemailbericht van deze namiddag.

Onze e-mail van deze ochtend is zeer duidelijk.

Wij verwachten u morgenochtend om 9.00 uur in onze kantoren te Anderlecht.

In het kader van de Covid-19-crisis raden de autoriteiten telewerk slechts aan wanneer de omstandigheden het toelaten. Het beleid van de onderneming is er eveneens op gericht om telewerk zoveel mogelijk te promoten, behalve in uitzonderlijke gevallen.

Uw huidige omstandigheden, zoals wij deze uit uw e-mails begrijpen, staan telewerk echter niet toe aangezien u beweert dat uw professionele mobiele telefoon (waarmee u zich kunt authenticeren op de applicaties van de groep) is gehackt en/of wordt gerepareerd en/of op afstand is gedeactiveerd (verschillende verklaringen lijken te bestaan indien we u nog goed kunnen volgen). Bovendien hebben we op dit moment geen vertrouwen meer in uw vermogen om te telewerken, wat dus een uitzonderlijk geval vormt. Zoals ettelijke malen aangegeven, heeft u zelf aangegeven dat u niet meer heeft gewerkt gedurende meerdere dagen, dat u niet meer geconnecteerd bent met het netwerk en uw e-mails en dat u niet meer deelneemt aan vergaderingen.

Onze kantoren zijn ingericht om alle aanbevelingen van de autoriteiten te respecteren om de verspreiding van het Covid-19 virus te vermijden. Onze onderneming respecteert alle regels met betrekking tot het welzijn op het werk, zodat uw aanwezigheid morgen in onze kantoren niet problematisch is (noch, voor zover dat nog zou moeten worden benadrukt, verboden).

Wij kunnen uw verschillende vragen morgenochtend bespreken in onze kantoren, waar Elsie aanwezig zal zijn om u te verwelkomen.

Stéphane, we verwachten van u dat u uw verplichtingen als werknemer strikt nakomt en dat u daadwerkelijk tot het besef komt dat uw manier van handelen van de laatste tijd onaanvaardbaar is.

Als u, ondanks onze herhaalde en duidelijke communicatie, morgenochtend om 9.00 uur niet in onze kantoren aanwezig bent, zullen wij dit beschouwen als een daad van ernstige insubordinatie, die het vertrouwen dat wij in u moeten hebben om onze arbeidsrelatie verder te zetten, onmiddellijk wegneemt.”

Toen u uiteindelijk op vrijdag 31 juli 2020 op kantoor aanwezig was, hebben we u formeel tot de orde geroepen met betrekking tot de naleving van de regels die van toepassing zijn in onze onderneming, met name in geval van afwezigheid of arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, en hebben we u duidelijk gemaakt dat uw gedrag onaanvaardbaar was en niet langer zou worden getolereerd.

Op 3 augustus 2020 heeft de heer Anker opnieuw aangedrongen op de noodzaak om in geval van afwezigheid, om welke reden dan ook, te verwittigen:

“Stéphane,

(...)

Met betrekking tot updates van HR, laat mij mijn eigen bedenkingen delen:

- 1) *Absenteïsme. Uw recente afwezigheid van enkele dagen, zonder enige waarschuwing of kennisgeving noch aan mijzelf of HR is onaanvaardbaar. Ongeacht of dit persoonlijk, medisch, technisch of anderszins is, er wordt van u verwacht dat u mij op de hoogte brengt als u niet kunt werken. E-mails, IM, voicemails van ofwel mezelf of HR werden niet beantwoord. Daarnaast is er een historiek van vergaderingen - met Boris/Fred, mijzelf/Magda, mijzelf/Gaëlle-Marine - die niet werden bijgewoond, zonder enige voorafgaande uitleg. Uw aanwezigheid is onvoorspelbaar.*

(...)

Alan (vrije vertaling)⁶

3.

Het is overduidelijk dat u blijkbaar niet bereid was om gevolg te geven aan onze opeenvolgende ingebrekestellingen en waarschuwingen, aangezien dezelfde feiten zich aldus noch een maand later opnieuw voordeden.

Ten eerste heeft u de heer Anker op maandag 10 augustus gevraagd om diezelfde dag maandag 10 augustus evenals op dinsdag 11 augustus 2020 twee vakantiedagen te mogen nemen, wat - gezien het tijdsverschil met de heer Anker - betekende dat hij eigenlijk pas halverwege diezelfde maandag 10 augustus 2020 de vraag ontving en kon goedkeuren.

Ondanks uw late aanvraag heeft de heer Anker uw vakantieaanvraag toch geaccepteerd, waarbij hij u eraan herinnerde dat u uw aanvragen tijdig en op voorhand moet indienen.

Na uw twee vakantiedagen heeft u het werk echter niet hervat op woensdag 12 augustus 2020, zonder dat u de moeite hebt genomen om de heer Anker hiervan op de hoogte te stellen of uw afwezigheid op enigerlei wijze te rechtvaardigen.

Meer in het bijzonder, heeft u op woensdag 12 augustus 2020 om 9.00 uur niet de moeite genomen om deel te nemen aan de geplande "1 op 1" vergadering met de heer Anker, niettegenstaande dat u deze had aanvaard en dat u deze zelf had vermeld in een e-mail die aan hem was gericht op maandag 10 augustus 2020. U kon dus geenszins niet op de hoogte zijn. Hij moest eveneens vaststellen dat u zich,

• _____

⁶ "Stéphane.

(...)

With regards to updates from HR, let me share my own concerns:

- 1) *Absenteeism. Your recent absence of several days, without any warning or notification to either myself or HR is unacceptable. Irrespective of whether this is personal, medical, technical, or other, there is an expectation that you inform me if you are unable to work. Emails, IM, voicemails from either myself or HR were not returned. In addition to this, there are historical instances of meetings – with Boris/Fred, myself/Magda, myself/Gaëlle-Marine – that were not attended, without any prior explanation. Your attendance is unpredictable.*

(...)

Alan"

nog maar eens, sinds maandag 10 augustus 2020 niet meer heeft geconnecteerd via het netwerk “Teams” en dat u sinds die datum geen enkele e-mail van uw collega's meer heeft beantwoord.

De heer Anker heeft vervolgens in de namiddag per e-mail contact met u opgenomen om u te ondervragen met betrekking tot uw afwezigheid, niet alleen van de vergadering, maar ook om u te vragen dat u zich ten aanzien van hem en Human Resources zou verantwoorden:

"Stephane,

Deze ochtend was onze tweewekelijkse 1:1 en na 15 minuten wachten, verliet ik de telefoonoproep aangezien u niet aanwezig was.

Op maandag, verwees u naar deze telefoonoproep in een Teams chat, dus, ik kan alleen maar concluderen dat u een bewuste beslissing hebt genomen niet aanwezig te zijn:

Maandag 8/10/2020 14u05

Aan:

Alan Anker

Dag Alan,

We hebben onze 1 op 1 woensdag 9 uur 's morgens uw tijd, dus ik stel voor dat we dan praten.

Met vriendelijke groeten,

Stephane

Bovendien, per Teams, wordt u aangeduid als "afwezig" sinds 10 augustus, wat me doet geloven dat u vandaag niet bent ingelogd.

Stephane van der Aa

8/10



Demo Team

Brussels

Stephane.vanderAa@ngahr.com

Uw goedgekeurde vakantie (“PTO”) was gisteren ten einde, dus dient u uw afwezigheid uit te leggen aan mijzelf en HR.

Groeten,

Alan" (vrije vertaling)⁷

Deze e-mail bleef echter onbeantwoord, dus besloot de heer Anker op donderdag 13 augustus 2020 contact op te nemen met onze personeelsdienst om hen hiervan op de hoogte te stellen.

Mevrouw Smekens heeft u vervolgens op vrijdag 14 augustus 2020 een allerlaatste termijn gegeven om uw werk onmiddellijk te hervatten en haar nog diezelfde dag voor 12.00 uur te contacteren. In diezelfde e-mail werd u zeer duidelijk gemaakt dat wij, bij gebrek aan een positieve reactie van uwentwege, zouden overgaan tot uw ontslag wegens dringende reden. Aldus schreef Mevrouw Smekens u om 8.20 uur:

"Stéphane,

Alan heeft mij inmiddels geïnformeerd dat je geen enkele vakantiedagen hebt genomen op woensdag 12/08 of gisteren. Hij deelt mij eveneens mee dat je woensdag niet aanwezig was op de geplande vergadering met hem, hoewel je hem bevestigd had aanwezig te zijn tijdens deze vergadering. Hij heeft jou ook een e-mail gestuurd, waarop je niet hebt geantwoord. Sinds 10 augustus ben je niet meer verbonden geweest met onze communicatiemiddelen (Teams).

Hoewel wij jou duidelijk hebben uitgelegd wat onze verwachtingen en instructies zijn met betrekking tot jouw aanwezigheid op het werk/tijdens het telewerk, alsook jouw verplichtingen met betrekking tot het gebruik

⁷ "Stephane,

This morning was our bi-weekly 1:1 and after 15 minutes waiting, I left the call as you did not attend. On Monday, you referenced this call in a Teams chat, therefore, I can only conclude that you made a conscious decision not to attend:

Mon 8/10/2020 2:05 PM

To:

Alan Anker

Hi Alan,

We have our 1to1 Wednesday 9am your time so I would suggest we talk then.

Kind regards,

Stephane

Also, per Teams, you are showing as "away" since August 10, leading me to believe you have not logged on today.

[picture]

Your approved PTO finished yesterday, thus I will need you to explain your absence to myself and HR.

Regards,

Alan"

van onze communicatiemiddelen, misken je op flagrante wijze onze autoriteit als werkgever. Wij zijn bijgevolg opnieuw (en voor de laatste keer) genoodzaakt om jou formeel in gebreke te stellen om het werk onmiddellijk te hervatten. Indien je vandaag bij het begin van jouw werkrooster niet bent ingelogd op Teams en mij deze ochtend niet belt, hebben wij geen andere keuze dan jouw arbeidsovereenkomst te beëindigen voor dringende reden.

Deze e-mail geldt als waarschuwing en laatste ingebrekkestelling om uw werk te hervatten en jouw functie uit te voeren in overeenstemming met de wettelijke bepalingen, jouw arbeidsovereenkomst en onze instructies.”

Ondanks de zeer duidelijke waarschuwing voor de gevolgen van het uitblijven van enige reactie heeft u op geen enkel moment tijdens de dag van 14 augustus 2020 geprobeerd contact op te nemen met mevrouw Smekens (of enige andere persoon binnen onze onderneming) en heeft u op geen enkel moment het werk hervat.

Tijdens een telefoongesprek met mevrouw Ollagnon-Chopard deze maandag 17 augustus 2020 om 9.47 uur heeft u haar toegegeven u dat u de gehele voorbije week ongewettigd afwezig was. U probeerde uw afwezigheid te rechtvaardigen door uit te leggen dat u familiale problemen had. Voor zover als nodig bleek uit dit gesprek nergens dat het voor u op enigerlei wijze materieel onmogelijk was of dat u in geval van overmacht was waardoor u niet in staat zou zijn geweest om uw leidinggevenden en/of de personeelsdienst op de hoogte te stellen van uw afwezigheid of deze binnen de wettelijke termijnen te rechtvaardigen.

4.

Bijgevolg heeft u bewust geen enkel gevolg gegeven binnen de gestelde termijn aan deze allerlaatste ingebrekkestelling, waarmee u uw aanhoudende en opzettelijke wil om de verplichtingen die voortvloeien uit uw arbeidsovereenkomst niet meer uit te voeren aantoonde. Dergelijke, aanhoudende, weigering om gevolg te geven aan de legitieme instructies van uw leidinggevenden en om uw wettelijke en contractuele verplichtingen te respecteren, vormt een flagrante insubordinatie die wij niet kunnen aanvaarden.

Uw, herhaaldeijke, weigering om de regels opgenomen in uw arbeidsovereenkomst en ons arbeidsreglement na te leven, evenals de instructies van uw leidinggevenden en personeelsdienst, ondanks de talrijke aanmaningen en

kansen om uw houding te verbeteren, bewijst zonder de minste twijfel een totaal gebrek aan respect voor uw werk, uw collega's en onze onderneming. Uw plotse en herhaalde afwezigheden en uw gebrek aan samenwerking met uw leidinggevenden brengen de opvolging van de projecten en hun deadlines, evenals de verwezenlijking van onze doelstellingen systematisch in het gedrang. Dergelijke houding is volkomen onprofessioneel en maakt iedere samenwerking met u onmogelijk, zeker in een onderneming waarin de werkgever gezien de aard van de taken, de manier van werken en de bijzondere Covid-19 situatie, niet in staat is om de werknemer permanent te monitoren en in het oog te houden.

5.

Daaraan moet worden toegevoegd dat we deze afgelopen maanden een echte weigering hebben gezien om de instructies en duidelijke verwachtingen van uw leidinggevenden op te volgen wat betreft het te leveren werk en producten, waarbij u zeer vaak argumenteerde dat deze instructies naar uw mening niet passend/correct waren en dat u verkoos om zaken anders te doen, waardoor u het gezag van uw leidinggevenden en collega's miskende en ondermijnde. Bij meerdere gelegenheden heeft u, door uw acties en eigengereide ideeën, de operationele organisatie van onze onderneming ernstig in gevaar gebracht. Om een recent voorbeeld te nemen, naast vele andere, kunnen we verwijzen naar de e-mail van de heer Anker van 3 augustus 2020, die hierboven al gedeeltelijk werd geciteerd:

"Stéphane,

(...)

Werken binnen producten vereist samenwerking; Samenwerking met uw collega's, onze leidinggevenden, onze bredere productorganisatie, onze voornaamste belanghebbenden en ons bedrijf. Ik heb geen functie, en ik kan er ook geen creëren, die het u mogelijk maakt om in afzondering of zonder genoemde samenwerking te werken.

Met betrekking tot updates van HR, laat mij mijn eigen bedenkingen delen:

(...)

2) Opmerkingen ten aanzien van andere teamleden. Ongeacht wat er in het verleden is gebeurd, kan ik alleen het heden/de toekomst veranderen. Opmerkingen aan je collega's over je gevoelens ten opzichte van het "management" zijn zowel onprofessioneel als implicerend mijzelf - die niet betrokken is bij enige voorgaande kwesties. Als u een probleem hebt met enig individu binnen de organisatie zijn er correcte en vertrouwelijke kanalen om dit af te handelen. Ik zal niet tolereren dat negativiteit wordt verspreid over mijn team, in het bijzonder, of het nu bedoeld is of niet, indien ikzelf word geviseerd.

3) Levering. Ik ben expliciet geweest in de communicatie - telefoongesprekken tussen ons, telefoongesprekken met Magda erbij, in e-mails en in IM's - dat er een noodzaak is voor ons om op te leveren. Als ik vraag om een taak te vervullen en we hierover een akkoord bereiken, verwacht ik dat deze wordt vervuld. Tot op heden zijn er 3 projecten waarvan ik u gevraagd heb eraan mee te werken:

- DA Rapportering: Meerdere dagen/weken besteed aan het analyseren met weinig/geen vooruitgang. Uw visie/opinie verschilde van wat er gevraagd was en wat ik dacht dat een eenvoudige vraag was, wordt onnodig gecompliceerd en we talmen. Ik gaf dit terug aan de oorspronkelijk betrokkenen, die in een paar korte dagen tijd de taak heeft volbracht.
- Assistentie voor Alight: U werd gevraagd te helpen met de documentatie, in nauwe samenwerking met Boris en Fred. U had een meningsverschil over wat er nodig was, wat er uiteindelijk toe leidde dat u zelf bepaalde dat het niet mogelijk was om samen met Boris te werken. Dit hield ook in dat u niet kwam opdagen voor een vergadering, wat u later erkende en waarvoor u zich verontschuldigde.
- 3de dimensie rapportering: Na twee maanden is er geen vooruitgang te melden. Samenwerking is niet gebeurd, onderzoek heeft niet plaatsgevonden. Aangezien dit het enige was dat werd verwacht van u gedurende die periode, vraag ik me af waaraan u in die periode eigenlijk aan het werken was.

U hebt inderdaad recht op uw eigen mening, maar als uw manager, is dit mijn standpunt.

Voor ons telefoongesprek van morgen zal ik een beslissing nemen over hoe verder te werk te gaan en ik vraag dat u de tijd tussen nu en dan gebruikt om te reflecteren over de feedback.

(...)

Alan" (vrije vertaling)⁸

Vervolgens heeft u, bij verschillende gelegenheden, uw ontevredenheid met betrekking tot uw werk en de manier van werken binnen onze onderneming niet onder stoelen of banken gestoken. Dit in die mate dat u ons op 25 mei 2020 zelf per e-mail op de hoogte hebt gesteld van uw wens om ontslag te nemen! U heeft deze wens op 29 mei 2020 en 3 juni 2020 nog meerdere keren herhaald. Aangezien wij uw kennisgeving niet in de juiste vorm hebben ontvangen, en om u in staat te

⁸ "Stéphane,

(...)

Working within products requires collaboration; Collaboration with your peers, our leadership, our broader products organization, our key stakeholders and our business. I do not have a position, nor can I create one, that allows you to work in isolation or without said collaboration.

With regards to updates from HR, let me share my own concerns:

(...)

2) Comments made to other team members. Irrespective of what may have happened in the past, I can only change the present/future. Comments made to your peers about your feelings towards "management" are both unprofessional and imply myself -- who has no involvement with any prior issues. If you have an issue with any individual within the organization there are correct and confidential channels to manage this. I will not tolerate negativity being spread amongst my team, especially, whether intended or not, it implies myself.

3) Delivery. I have been explicit in communications -- calls between us, calls including Magda, in emails, and in IMs -- that there is a need for us to deliver. When I ask for a task to be completed and we agree upon this, I expect it to be delivered. To date, there are 3 projects I have asked you to collaborate on:

- *DA Reporting: Several days/weeks spent analyzing within little/no progress. Your view/opinion differed to what was asked and what I believed to be a simple ask becomes over complicated and we stall. I assign this back to the original owner who drew to completion in a few short days.*
- *Assist for Alight: You were asked to aid with the documentation, working closely with Boris and Fred. You had a difference of opinion on what was needed, which ultimately ended in you determining that it was not possible to work alongside Boris. This included not showing up to a meeting, which you later acknowledged and apologized for.*
- *3rd Dimension reporting: After two months, there is no progress to report. Collaboration has not happened, investigation has not taken place. As this was the only ask of you during that time period, it leaves me to question very hard what you were working on during this time.*
You are indeed entitled to your own opinion, but as your manager, this is my viewpoint.
Before our call tomorrow I will make a decision on how to further proceed and I ask that you use the time between now and then to reflect on the feedback.

(...)

Alan"

stellen nog een opzeggingstermijn te presteren, hebben wij u meermaals gevraagd om ons in overeenstemming met de wettelijke voorschriften een kennisgeving te doen hieromtrent, wat u uiteindelijk nooit heeft gedaan.

Ten slotte heeft u in een e-mail van 25 juli 2020 aan mevrouw Smekens tijdens uw ongewettige afwezigheid van eind juli 2020 uw gebrek aan reactie als volgt aan haar "gerechtvaardigd": "*Misschien heb ik het werk doelbewust wat vermeden omdat het me momenteel niet voor motiverends confronteert*".

U heeft zich dus duidelijk en doelbewust vermijdingsgedrag geëtaléerd met betrekking tot uw werk en uw tewerkstelling in onze onderneming.

6.

Concluderend kan worden gesteld dat de verschillende hierboven genoemde handelingen en houdingen - afzonderlijk of in hun geheel beschouwd - onaanvaardbaar gedrag vormen van uwentwege, waardoor het voor ons definitief en onherroepelijk onmogelijk is om onze arbeidsrelatie voort te zetten en uw ontslag om dringende reden, zonder opzeggingstermijn noch -vergoeding, gerechtvaardigd is.

Voor de goede orde voegen wij de waarschuwingsbrief waarnaar wordt verwezen bij deze brief.

* * *

*

Deze brief is onder alle voorbehoud en zonder enige nadelige erkentenis aan u gericht.

Tijdens de komende dagen zullen wij u uw eindafrekening en uw sociale documenten bezorgen.

Voor de goede orde informeren wij u dat u vanaf het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst niet langer gedekt bent door de hospitalisatieverzekering van de onderneming. Overeenkomstig de wettelijke bepalingen beschikt u, en indien van toepassing uw gezinsleden, over de mogelijkheid om deze op individuele basis voort te zetten, zonder medisch onderzoek of een nieuwe aanvullende medische vragenlijst, indien u ten minste twee jaar onafgebroken aangesloten bent geweest bij een aanvullende professionele hospitalisatieverzekering. Indien u de

hospitalisatieverzekering op individuele basis wenst voort te zetten, dient u binnen 30 dagen na ontvangst van deze brief schriftelijk of elektronisch contact op te nemen met de verzekерingsmaatschappij. U hebt het recht om deze termijn met een nieuwe termijn van 30 dagen te verlengen, op voorwaarde dat u de verzekeraar hiervan schriftelijk of elektronisch op de hoogte stelt. U kunt contact opnemen met de verzekeringsmaatschappij op het volgende adres, telefoonnummer en e-mailadres: DKV Belgium, Bischoffsheimlaan 1-8, 1000 Brussel, te bereiken via telefoon op: +32 2 287 64 11.

Hoogachtend

Voor de vennootschap,

Mohamed Allach

VP Commercial Finance/Bestuurder



April 2020
Stephan Scholl

From: Stephan Scholl noreplies@alight.com
Subject: I can't wait
Date: April 13, 2020 at 05:01
To: Stephane van der Aa Stephane.van.der.Aa@ngahr.com

Colleagues,

I can't wait.

I can't wait to get to know all of you, to learn more about this organization and your rich history, and to jump in—and I'll do all of these things as fast as I can. But mostly, I can't wait to grow our company.

It is very clear to me the incredible potential that Alight has. This was a key factor for me when deciding to join this team. You have accomplished so much in such a short period of time—yet, there is so much more that I can see we are capable of.

There are not many companies with the strength of client base and reputation that Alight has—including our competitors. There are not many companies who play in this unique space with both technology and services. And there definitely are not many companies who can continue to deliver in the midst of a global crisis. I am so impressed by what I've already seen from this team.

At the same time, we have an opportunity, right now, to prepare for what's next. We will emerge from this pandemic, and our clients and prospects will need our help in ways they probably haven't even imagined yet. We have one chance to take advantage of this slowdown, so we come out even stronger on the other side. This is when great companies emerge. When every colleague joins together to serve clients and to take full advantage of our size, our scale, and all the ingredients we have at our fingertips, to deliver even greater value for our clients. This is when we can, and will, grow this company. We succeed when our clients succeed. And I can already tell this team is up for the challenge.

I'm looking forward to connecting with as many of you as possible in the coming days, and we'll make the absolute best of our virtual environment. Watch for manager sessions and an all-colleague webcast so you can get to know me a little better. I also filmed this [brief intro](#) for my best attempt at an in-person introduction!

I know that what this team has built takes a long time, and I am grateful to have the opportunity to help take us to the next level, with all of your help. I can't wait to reach new heights, together.

Stay safe.

Best,

Stephan

This email was sent to stephane.van.der.aa@ngahr.com from noreplies@alight.com
[Receive in Plain Text](#)

From: Stephan Scholl internalcommunicationsmailbox@alight.com
Subject: What we can't ignore
Date: June 1, 2020 at 19:50
To: Stephane van der Aa Stephane.van.der.Aa@ngahr.com

Colleagues,

At our core, we are in the business of people. With *people matter* as one of our core values, we simply will not stand for the hatred, intolerance and injustice so many of our fellow black Americans and others around the world endure day in and day out. The senseless killings of George Floyd, Breonna Taylor and Ahmaud Arbery were unjust and wrong. And yet they are the more recent symbols of a much larger, pervasive problem that is not always recorded for the world to see. While it has been a stark reality for many every day, the events of the last 10 days have again brought systemic racism to the forefront, demanding that as a global community, we acknowledge it and speak out against it.

I appreciated the early sentiments Ben Dyl and Paulette Dodson shared last week on [Spotlight](#) (click here for [NGA](#)). We simply cannot ignore the individual and collective pain, anger and frustration so many of us—and especially our black colleagues—are feeling as we see the unimaginable scenes play out around the U.S. Those feelings are real and they are valid. At Alight, we believe that diversity should be visible, valued, and sustained throughout the organization. We don't—and won't—stand for anything less. We proudly stand in solidarity with the individuals and families of those who suffer today and every day, and we are committed to support progress and change.

Be well.

Stephan

This email was sent to Stephane.van.der.Aa@ngahr.com from internalcommunicationsmailbox@alight.com
[Receive in Plain Text](#)

ГЛАВА ПЯТАЯ

Самые интересные и полезные книги для изучения языка

недорогие

и новы

и самые интересные и полезные книги для изучения языка
и самое главное то, что они доступны для покупки в интернете.
Но если вы хотите купить книгу в реальном магазине, то вам
нужно будет потратить некоторую сумму денег. Но это не
такая большая сумма, как кажется на первый взгляд. Итак, мы
вам расскажем о том, какие книги лучше всего купить для изучения
языка.

Самые интересные и полезные книги для изучения языка
и самое главное то, что они доступны для покупки в интернете.
Но если вы хотите купить книгу в реальном магазине, то вам
нужно будет потратить некоторую сумму денег. Но это не
такая большая сумма, как кажется на первый взгляд. Итак, мы
вам расскажем о том, какие книги лучше всего купить для изучения
языка.

Составлено:



Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>

Intern onderzoek - gesprek [LYD-CLIENTFILES.FID272116]

Eveline Ankaert <Eveline.Ankaert@lydian.be>
To: "stephane@stepvda.net" <stephane@stepvda.net>
Cc: Alexander Vandenbergen <Alexander.Vandenbergen@lydian.be>

26 September 2023 at 17:35

- Limited distribution -

Beste heer van der Aa,

Dank u voor uw mail.

Een fysieke vergadering is ook prima voor ons. Vrijdag 28/9 om 9u bij ons op kantoor past. Ik heb een volgende vergadering om 12u, maar ik veronderstel dat dat ons wel voldoende tijd zal geven. Zo niet, kunnen we ook altijd een vervolgvergadering inplannen. Ik neem vrijdag graag een kopie van uw ondersteunende documenten.

Zoals gezegd, kadert dit gesprek in een onafhankelijk onderzoek. De bedoeling van ons overleg van vrijdag is dat wij uw verhaal aanhoren, u een aantal vragen stellen en daarvan een verslag maken. Wij zullen dit vervolgens afroetsen aan het verhaal van de andere medewerkers die wij ook nog zullen horen. Wij doen in dit kader geen uitspraken over de waarachtheid van feiten of uitspraken. Van zodra wij de betrokkenen gehoord hebben, zullen wij een juridische kwalificatie maken van de feiten die aan ons werden toegeleid.

Met het oog op de vergadering van vrijdag zal mijn assistente u nog een plannetje bezorgen voor de toegang tot onze site.

Alvast tot vrijdag.

Met vriendelijke groeten,

Eveline Ankaert*
Lawyer | Advocaat | Avocat
d +32 2 787 90 58 |



Havenlaan 86c b113 - Avenue du Port | 1000 Brussels | Belgium |

t +32 2 787 90 00 | RPR Brussels 0473.627.046 |

www.lydian.be | [Disclaimer](#) | *BV

Lydian's information and transparency statements about its lawyers and services are available at its offices.

From: Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>
Sent: Tuesday, 26 September 2023 10:22

To: Investigation <Investigation@lydian.be>
Subject: Re: Intern onderzoek - gesprek [LYD-CLIENTFILES.FID272116]

CAUTION: This email originated from outside of Lydian. Do not click links or open attachments unless you recognise the sender and know the content is safe. In case of doubt, please click the Report Message button.

[Quoted text hidden]

[Quoted text hidden]

[Quoted text hidden]

[Quoted text hidden]

On 26/09/2023 at 10:04, Investigation <Investigation@lydian.be> wrote:
Re: Intern onderzoek - gesprek [LYD-CLIENTFILES.FID272116]

On 26/09/2023 at 10:04, Investigation <Investigation@lydian.be> wrote:
Re: Intern onderzoek - gesprek [LYD-CLIENTFILES.FID272116]

On 26/09/2023 at 10:04, Investigation <Investigation@lydian.be> wrote:
Re: Intern onderzoek - gesprek [LYD-CLIENTFILES.FID272116]

On 26/09/2023 at 10:04, Investigation <Investigation@lydian.be> wrote:
Re: Intern onderzoek - gesprek [LYD-CLIENTFILES.FID272116]

On 26/09/2023 at 10:04, Investigation <Investigation@lydian.be> wrote:
Re: Intern onderzoek - gesprek [LYD-CLIENTFILES.FID272116]

On 26/09/2023 at 10:04, Investigation <Investigation@lydian.be> wrote:
Re: Intern onderzoek - gesprek [LYD-CLIENTFILES.FID272116]

On 26/09/2023 at 10:04, Investigation <Investigation@lydian.be> wrote:
Re: Intern onderzoek - gesprek [LYD-CLIENTFILES.FID272116]

**Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>**

Intern onderzoek - gesprek [LYD-CLIENTFILES.FID272116]

Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>
To: Investigation <Investigation@lydian.be>

26 September 2023 at 10:22

Beste Meester Vandenbergen, Beste Meester Ankaert,

Ik zou eerder voorstellen dat we dit in persoon doen ipv via Teams. Ik kan deze vrijdag de 29ste tot bij u komen om 9u.

Past dit voor jullie op jullie kantoor?

De meeste documenten heb ik reeds verzameld, ik zal ze vrijdag meebrengen, dan kunnen we er samen één voor één doorlopen.

Ik kom alleen. Een raadsman of vertrouwenspersoon wens ik in deze fase niet. Dit doelbewust om de focus op een bemiddelde overeenkomst te houden en niet op technische details, juridische details.

We kunnen samen de gedachtegang en principes overlopen. Zo zien we waar we elkaar kunnen volgen en tot waar. Hopelijk leidt dit vrijdag al tot een eerste set van conclusies.

Met vriendelijke groeten,

Stephane van der Aa

0493701601

[Quoted text hidden]

From: Stephane van der Aa stepvda@mac.com
Subject: Re: Request for comment and discussion before or instead of publication - Alight pushing its own people to suicide
Date: 26 September 2023 at 03:48
To: Stephan Scholl stephan@alight.com



Hi Stephan,

As I'm awaiting for Alight's investigation that has now started I looked closer at some of Alight's solutions today. I found that some of what I suggested for the Product Strategy in 2020 is now implemented though not in the open. I just posted some suggestions here:
https://www.linkedin.com/posts/stepvda_a-new-hope-for-a-world-of-trouble-activity-7112246978494754816-xuDk?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

Kind regards,
Stephane van der Aa
+32493701601

On 7 Sep 2023, at 18:00, Stephane van der Aa <stepvda@mac.com> wrote:

Hi Michael, Stephan,

Can you please provide me an update on whether or not you are willing to have a discussion about this outside of court rooms and without lawyers involved?

I'm hoping for a meeting with the main actors: Boris Vanrillaer, Johan Bosschaerts and if possible Alan Anker. I'd like to explain what I went through, human to human.

This could take place in your Brussels office. Face to face is preferable.

In the meantime before posting the article online tonight, I did try to reach out to Alight. No one picked up a phone but offcourse the phone numbers I have might very well be out of date.
As a last resort I called your local council; Astrid Corporali from Althius. She understood my request and is going to progress it from her end. We agreed that I would wait until Tuesday to post this article online.

Regards,
Stephane

On 31 Aug 2023, at 21:32, Michael Rogers <michael.rogers@alight.com> wrote:

Stephane

I'm very concerned about the things you outline in your email below and if you are willing I would like to have a call with you to discuss them?

If yes, perhaps we talk one morning next week?

Thanks,
Michael

Alight | Michael Rogers | CHRO | M: +44 (0) 7917883 763 | E-mail: michael.rogers@alight.com

From: Stephan Scholl <stephan@alight.com>
Sent: 30 August 2023 22:14
To: Stephane van der Aa <stepvda@mac.com>
Cc: Michael Rogers <michael.rogers@alight.com>
Subject: RE: Request for comment and discussion before or instead of publication - Alight pushing its own people to suicide

Stephane, I have now had a chance to learn some more about your situation and have asked our CHRO, Michael Rogers to look into this situation further as a matter of urgency. Michael is in copy here and will be in touch with you. He will also report back to me on this. Thank you contacting me.

From: Stephan Scholl <stephan@alight.com>

Sent: Monday, August 28, 2023 5:09 PM
To: Stephane van der Aa <stepvda@mac.com>
Subject: Re: Request for comment and discussion before or instead of publication - Alight pushing its own people to suicide

Thanks for your note Stephane. This is to confirm receipt of it. I will look into this right away. Thx
Stephan

From: Stephane van der Aa <stepvda@mac.com>
Sent: Monday, August 28, 2023 4:12:04 AM
To: Stephan Scholl <stephan@alight.com>
Subject: Fwd: Request for comment and discussion before or instead of publication - Alight pushing its own people to suicide

[External]

>
> Hi Stephan,
>
> Please look into this.
> I do not want to have to take this public any further.
>
> Kind regards,
> Stephane
> +32493701601
>
>
> ---draft post--
>
>
>
> Alight and @BorisVanillaer made me commit suicide.
>
> Let me start by saying I did not want to publish this, all I wanted and still want is recognition for what was done to me. This is not a message of hate. This is a message of hope.
>
> Back at work in 2020. Finally I managed to out myself as gay to my colleagues after 16years. That's what I started doing as covid broke out.
> Welcome back or okay your gay from most, not from management. Boris Vanillaer as lead bully just pushed me around senselessly and pointlessly. Do this, wait forever, tell your line manager I need that, because he will be annoyed by this demand/request...
> Line manager (Alan Anker) could empathize somewhat, complaint to HR, lead to a mediation but without the bullies present!? This was followed with a written conclusion where nothing with bad intentions ever happened and Stephane needs to do this and that to not feel discomfort at work. No mentioning of discrimination or bullying. I replied to my line manger first to try to set things straight in writing.
> Next. Reached out to BU boss (Johan Bosschaert) who just told me to take a hike and get a job elsewhere.
> Fine, so I submitted my resignation in the month of May.
> Before this, I did actually get some work done around where the Product strategy should go: mainly a longer term vision on where to invest for the HR market so not

26/9/2023
at 04:36



Stephane van der Aa

Dev Research at stepvda.net

[View full profile](#)



Stephane van der Aa + You

Dev Research at stepvda.net

3m ·

...

This article I wrote back in 2020 and is ever more valid today. We need a labor shift towards innovation that will transform and truly turbocharge the world economy to one of constant growth (more than the current #AI fad) We are putting in place now an ever growing economy with constant economic growth and more prosperity for more of us clumsy humans all around mother Earth. Compared to today we first need an exponential growth in innovation that is fed by diversity and chaos. Then we will have critical mass where capitalism will be fuelled by the stride for the ever higher quantification of the innovation. This we achieve by harnessing our own diversity and looking at chaos more closely to see more value in what is smaller, what's new and could not see, who we did not know had so many amazing skills and by the constant change we all adopt. Learning, re-learning, is not something to see as a thread for your job today, but part of our culture. So as we start to cultivate more from the economy through the successful implementation of The Thinking Economy; the new "Invisible Hand".

Hello [NGA Human Resources, an Alight company](#) and hello [Stephan Scholl](#) this is something I pitched when you were just taking over as CEO in 2020. Despite the fact this did not end well for me and as you know I left. If you take a look you will see that some of your newer solutions have implemented some of these ideas but never understood it well. I fear this will lead Alight to trouble yet to come. Now that 3 years have passed we can sit down together and have another look.

I had to think back at this article and your work today in relation to the concept of the "Invisible Hand" earlier today. We both remember Smith and Keynes. Here's a quote from wikipedia on both: Just before his death in 1946, Keynes told Henry Clay, a professor of social economics and advisor to the Bank of England, of his hopes that Adam Smith's "invisible hand" could help Britain out of the economic hole it was in: "I find myself more and more relying for a solution of our problems on the invisible hand which I tried to eject from economic thinking twenty years ago.

(wikipedia: <https://lnkd.in/eYbmVunr>)

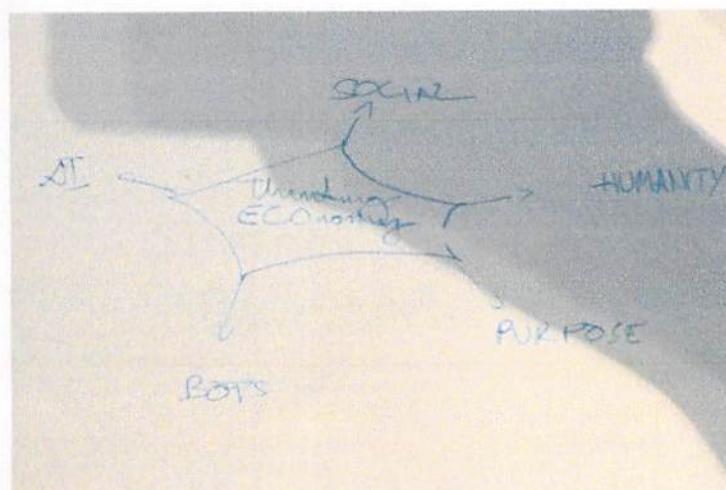


Stephane van der Aa + You

Dev Research at stepvda.net

3yr ·

A new hope for a world of trouble.



The Thinking Economy

Stephane van der Aa on LinkedIn · 9 min read

Think of the economy as a tablecloth, only there is no table. Just assume the tablecloth, on


Like Comment Repost Send

5 impressions View analytics

Add a comment...  

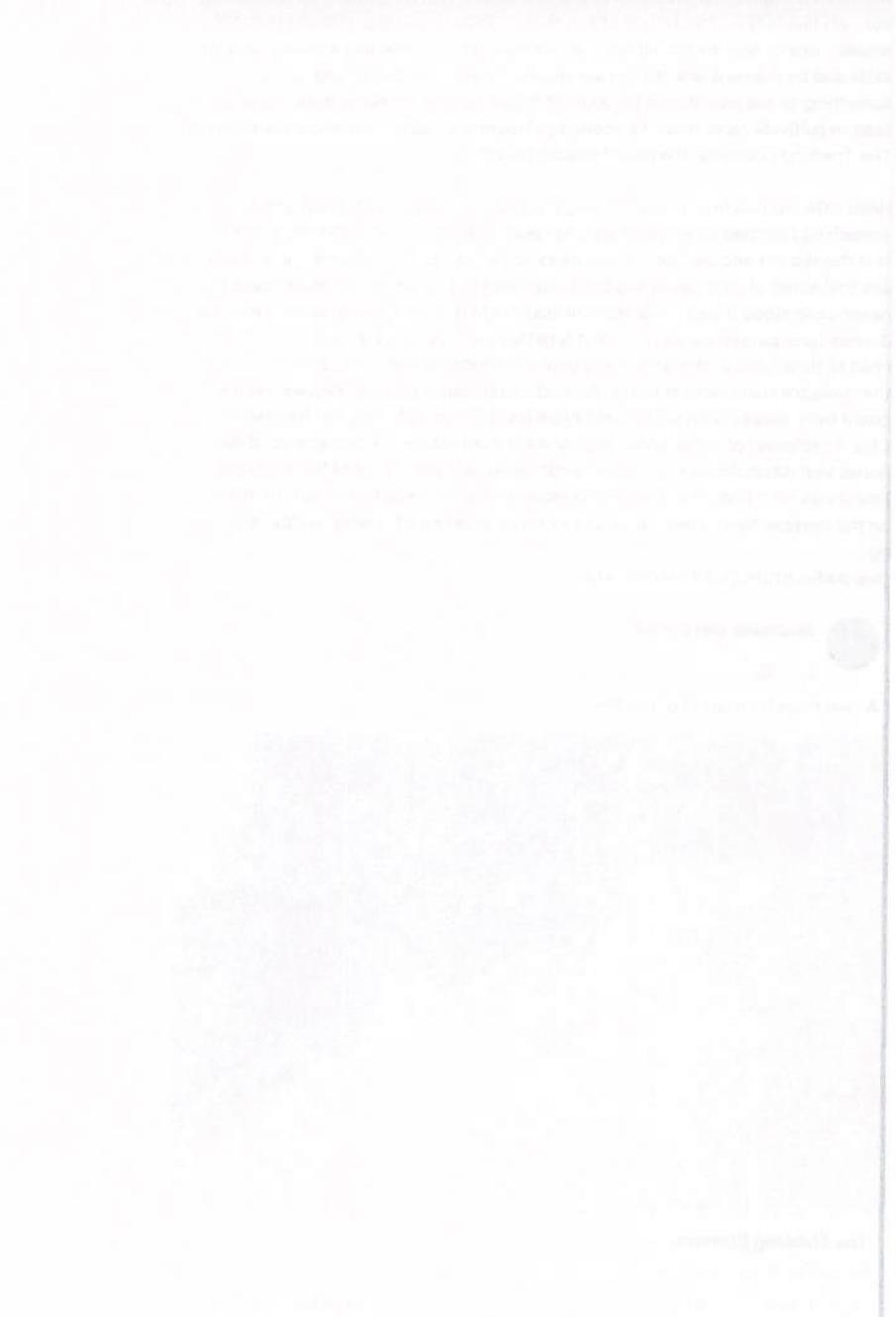
Ad ...
Get the latest jobs and industry news

 **BWI**
Stephane, explore relevant opportunities with BWI GmbH

[Follow](#)

About Accessibility Help Center Privacy & Terms Ad Choices Advertising
Business Services Get the LinkedIn app More

 LinkedIn Corporation © 2023  Messaging 



From: Investigation Investigation@lydian.be
Subject: Intern onderzoek - gesprek [LYD-CLIENTFILES.FID272116]
Date: 25 September 2023 at 16:22
To: stephane@stepvda.net

Beste heer van der Aa,

Wij komen terug op onze email van 15 september jl.

Zoals aangegeven, heeft Alight ons gevraagd om de aantijgingen inzake discriminatie die u heeft geuit aan het adres van enkele medewerkers van Alight te onderzoeken.

Ten behoeve van dit onderzoek willen wij graag met u een Teams gesprek inplannen. Voor ons zou dat mogelijk zijn op vrijdag 29 september tussen 9u en 13u of maandag 2 oktober tussen 9u30 en 12u30. Kan u laten weten wat voor u het beste past? Dan bezorgen wij u een Teams uitnodiging.

Het gesprek zal in het Nederlands plaatsvinden en zal worden geleid door Eveline Ankaert. Er zal een samenvattend schriftelijk verslag worden opgesteld van dit gesprek, dat in ontwerp via email aan u zal worden overgemaakt. U zal de gelegenheid hebben om het ontwerpverslag na te kijken en desgevallend aan te passen alvorens u het ter goedkeuring kan ondertekenen.

Het doel van dit gesprek is om relevante feiten (en ondersteunende stukken) te verzamelen. Deze feiten (en stukken) zullen op hun beurt worden gebruikt ter ondersteuning van het intern onderzoek en zullen worden beoordeeld op hun juridische relevantie en implicaties.

Wij bieden u tevens de mogelijkheid om een externe vertrouwenspersoon bij het gesprek aanwezig te laten zijn. Als u van deze mogelijkheid gebruik wilt maken, laat het ons dan weten in een reactie op deze e-mail. Graag ontvangen wij dan ook de naam en contactgegevens van deze persoon zodat wij deze kunnen uitnodigen voor het Teams overleg.

Tot slot nodigen wij u ook uit om alle documenten, informatie, opnames,... die u relevant acht over te maken in voorbereiding van ons gesprek.

Mocht u nog praktische vragen hebben over dit gesprek, aarzel dan niet om contact met ons op te nemen.

Met vriendelijke groeten,

Alexander Vandenbergen* Eveline Ankaert*
Lawyer | Advocaat | Avocat Lawyer | Advocaat | Avocat
d +32 2 787 90 75 d +32 2 787 90 58

LYDIAN 

Havenlaan 86c b113 - Avenue du Port | 1000 Brussels | Belgium |
t +32 2 787 90 00 | RPR Brussels 0473.627.046 |
www.lydian.be | [Disclaimer](#) | *BV

Lydian's information and transparency statements about its lawyers and services are available at its offices.

From: Bemiddeling-Patientenrechten (SPF Santé Publique - FOD Volksgezondheid)
bemiddeling-patientenrechten@health.fgov.be
Subject: RE: Hoogste zelfmoordcijfers al eens gelinkt aan de werkvloer?
Date: 19 September 2023 at 15:44
To: Stephane van der Aa stephane@stepvda.net

Geachte mijnheer van der Aa,

Ik bevestig de goede ontvangst van uw e-mailbericht en bijlage van 14 september 2023 bij de federale ombudsdiest "Rechten van de patiënt".

In uw bericht en brief in bijlage beschrijft u de situatie, waarbij u in 2020 werd gepest op de werkvloer, waardoor u uiteindelijk uw ontslag zou hebben ingediend. Uw ontslagbrief werd echter niet aanvaard, maar u werd twee maanden later met een erg beleidende en leugenachtige brief door uw werkgever ontslagen. U geeft aan dat deze erg belastende situatie ervoor heeft gezorgd dat u kort nadien een zelfmoordpoging heeft ondernomen en dat het zes maanden heeft geduurd om uzelf er terug bovenop te krijgen. U heeft nu deze brief geschreven omdat u erkenning wilt voor wat uw werkgever en ex-collega's u in 2020 hebben aangedaan en dit voornamelijk van uw werkgever en ex-collega's zelf. U hoopt dat dit niemand anders hoeft te overkomen.

U vraagt nu enerzijds advies in het kader van uw eigen situatie, en daarnaast vraagt u of er reeds onderzoek is gebeurd naar de relatie tussen de hoge zelfmoordcijfers in België en pesten/discriminatie op de werkvloer.

Vooreerst wens ik u mijn oprechte medeleven over te maken in verband met de situatie die u heeft ervaren en de gevolgen die u hiervan moet dragen.

*In verband met uw persoonlijk verhaal kan ik u informeren over volgende mogelijkheden:

-Voor meer informatie, advies of hulp bij de preventie van zelfdoding in Vlaanderen kan u terecht op het platform '**Zelfmoord 1813**': Op zoek naar hulp? | Zelfmoord 1813.

-Daarnaast kan u ook steeds terecht bij het **CAW** (Centrum Algemeen Welzijnswerk) indien u nood heeft aan een gesprek en/of ondersteuning: Contacteer ons | CAW

-Indien u melding wenst te maken van discriminatie, zou ik u willen aanraden om contact op te nemen met de organisatie **Unia**. Voor meer informatie over deze organisatie, over de melding en wat er met deze melding gebeurt, kan u terecht op volgende webpagina: <https://www.unia.be/nl/over-unia/wat-gebeurt-er-met-je-melding>. U kan uw melding online indienen (<https://www.melding.unia.be/nl/meld-het>) of telefonisch via het gratis telefoonnummer 0800/12.800).

- Indien u gesyndiceerd zou zijn, kan u contact opnemen met uw **vakbond**. Mogelijks kunnen zij u juridisch advies geven omtrent deze situatie.

-U kan zich tot slot ook altijd richten tot de **politie** en/of tot een **raadsman**, en samen met hem/haar bekijken welke mogelijkheden u heeft om eventuele gerechtelijke acties te ondernemen.

Voor een gratis en eerste juridische raadgeving, praktische inlichtingen en juridische informatie kunt u terecht bij de diensten voor eerstelijnsbijstand. Daarin zetelen advocaten die u wegwijs kunnen maken en u, indien nodig, kunnen verwijzen. Bij deze diensten kunt u eveneens nagaan of u in aanmerking komt voor bijstand door een pro deo advocaat.

De juridische eerstelijnsbijstand wordt in elk gerechtelijk arrondissement

georganiseerd door de **Commissies voor Juridische Dijstand**. De contactgegevens van deze Commissies kunt u raadplegen op de site www.advocaat.be – Een advocaat raadplegen - Wat kost een advocaat? - Gratis juridisch advies of <http://www.advocaat.be/een-advocaat-raadplegen/wat-kost-een-advocaat/gratis-juridisch-advies>

*In verband met uw vraag inzake onderzoek naar de relatie tussen hoge zelfmoordcijfers en discriminatie op de werkvloer, kan ik u nog informeren over een publicatie van een Toolkit ‘Zelfmoordpreventie, -interventie en -postventie op de werkvloer’ van de **Eenheid voor Zelfmoordonderzoek van de Universiteit Gent** ([eenheidzelfmoordonderzoek.be/ezo-nl#:~:text=Wie en wat is de, van de Universiteit Gent gebeurt.](http://eenheidzelfmoordonderzoek.be/ezo-nl#:~:text=Wie%20en%20wat%20is%20de,van%20de%20Universiteit%20Gent%20gebeurt.)), die werd gepubliceerd op de website van ‘Zelfmoord 1813’: [Zelfmoordpreventie, -interventie en -postventie op de werkvloer | Zelfmoord 1813](http://eenheidzelfmoordonderzoek.be/ezo-nl#:~:text=Wie%20en%20wat%20is%20de,van%20de%20Universiteit%20Gent%20gebeurt.).

Mogelijk hebben ze bij deze eenheid aan de UGent ook nog meer informatie ter beschikking over eerdere en andere onderzoeken met betrekking tot dit onderwerp.

***Ter informatie:** De federale ombudsdiens “Rechten van de patiënt” is samen met de andere ombudsdiens “Rechten van de patiënt” opgericht in het kader van de wet betreffende de rechten van de patiënt. De ombudspersoon van de federale ombudsdiens bemiddelt tussen de patiënt en de beroepsbeoefenaar in de extramurale gezondheidszorg (buiten de ziekenhuizen), zonder hierbij een standpunt in te nemen. Zijn tussenkomst is neutraal en onpartijdig. Indien bemiddeling niet tot het gewenste resultaat kan leiden, informeert de ombudspersoon over alternatieve instanties waar de patiënt terechtkan. Graag verwijs ik naar blz. 11-13 van de brochure in bijlage voor meer informatie over de werking van de ombudsdiens “Rechten van de patiënt”.

Voor een verdere besprekking van dit e-mailbericht kan u de ombudsdiens telefonisch bereiken op het nummer 02/524.85.20. Onze diens is telefonisch te bereiken op maandag, dinsdag en donderdag tussen 10u en 12u (uitgezonderd op dinsdag 26 september 2023). Ik kan u ook zelf bellen op een tijdstip dat via e-mail op voorhand is afgesproken.

Ik wens u alvast nog alle sterkte toe,

Met vriendelijke groeten,

Sophie Ombelet

Federale ombudsdiens “Rechten van de patiënt”

FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu
Galileelaan, 5/2 | 1210 Brussel | België

De federale ombudsdiens “Rechten van de patiënt” beantwoordt infovragen over de patiëntenrechtenwet en bemiddelt bij klachten over beroepsbeoefenaars in de extramurale gezondheidszorg

www.patientrights.be



Spaar onze natuurlijke hulpbronnen door dit e-mailbericht niet nutteloos af te drukken.



Dit e-mailbericht en alle documenten die ermee verzonden worden, zijn vertrouwelijk en uitsluitend bestemd voor gebruik door de persoon of de onderneming waaraan ze geadresseerd zijn. Indien deze e-mail verkeerdelijk bij u terechtkomt, gelieve de afzender te verwittigen en deze bestanden van uw computer te verwijderen.

-----Original Message-----

From: Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>
Sent: Thursday, September 14, 2023 8:57 AM
To: Bemiddeling-Patientenrechten (SPF Santé Publique - FOD Volksgezondheid)
<bemiddeling-patientenrechten@health.fgov.be>
Subject: Hoogste zelfmoordcijfers al eens gelinkt aan de werkvloer? 

Beste,

We hebben hier in België één van de hoogste zelfmoordcijfers.
Ik vroeg me af of al eens onderzicht is wat de invloed van de werkplek (pestgedrag, discriminatie, racisme,...) hier bij is.

Bijgevoegd mijn persoonlijk verhaal. Misschien heeft u ook verder raad voor mijn geval?

Zelf nu einde leven traject aan het bewandelen en zie nu pas echt wat zo kapot heeft gemaakt.

Ik wens dit niemand anders toe. En daar wil ik mijn laatste levensenergie wel daad bij woord laten voegen.

Met vriendelijke groeten,
Stephane van der Aa
0493701601

Brochure
patiënt...20.pdf

456 KB

From: Investigation Investigation@lydian.be
Subject: Internal investigation
Date: 15 September 2023 at 17:25
To: stepvda@gmail.com, stephane@stepvda.net

- Limited distribution -

Geachte heer van der Aa,

Bij deze wensen wij u te informeren dat Alight ons gevraagd heeft om een onpartijdig onderzoek te verrichten naar aanleiding van aantijgingen inzake discriminatie die u heeft geuit tegen medewerkers van Alight.

Wij zullen met Alight de verdere scope van onze opdracht bespreken. Van zodra wij hierover volledige duidelijkheid hebben, komen wij bij u terug.

Wij begrijpen dat u bereid bent mee te werken aan ons onderzoek en danken u alvast hiervoor.

Hoogachtend,

Alexander Vandenbergen* Eveline Ankaert*
Lawyer | Advocaat | Avocat Lawyer | Advocaat | Avocat

LYDIAN 

Havenlaan 86c b113 - Avenue du Port | 1000 Brussels | Belgium |
t +32 2 787 90 00 | RPR Brussels 0473.627.046 |
www.lydian.be | [disclaimer](#) | *BV

Lydian's information and transparency statements about its lawyers and services are available at its offices.

Locate this message in STEPVDA Mail

M Onze referente : 0 / 1469856 / 14 VRE - VAN DER AA STEPHANE / WERKGEVER

Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>

22 August 2020 at 21:43

Beste,

Bijkomend kan ik u vandaag de motivatie van het dringend ontslag bezorgen alsook ons weerwerk.
Ik hoop dat u dit eveneens kunt gebruiken om de kansen van onze zaak correct in te schatten.

Vriendelijke groeten,
Stephane

On 22 Aug 2020, at 11:57, Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net> wrote:

Beste Meester Van Rossem,

Naar aanleiding van het inleveren van wagen, badge enzoverder, ben ik er afgelopen vrijdag in geslaagd om alsnog een opening te maken om terug te onderhandelen met mijn werkgever na het zwaar ontslag.
Ik heb hiervoor wel de dag zelf onmiddellijke hulp moeten inroepen van Meester Barbara François en haar advocaten bureau Racine waarmee ik zoals u weet reeds wat contacten heb onderhouden over dit dossier.

We kunnen u de recente stand van zaken opgeven indien u dat wenst, maar ik hoop dat u begrijpt dat gezien de dringendheid ik niet anders kon dan de dag zelf een advocaat inschakelen om alles goed te laten verlopen.
Ik heb dan ook ingestemd met het aanstellen van Racine voor mijn zaak. Ik begrijp dat dit zonder jullie goedkeuren gebeurde doch ik hier meermaals heb een aanvraag toe ingediend.

Daarom hoop ik op uw begrip en uw tussenkomst in de kosten van mijn advocaat.

Bijgevoegd is de eerste provisiefactuur van Racine die ik zelf meteen ga betalen.

Nog even onderstrepen dat ik uw werk voor mijn zaak zeer apprecieer, ik heb dan ook de mogelijk geopperd dat u krachten kunt bundelen met Racine in het voordeel van mijn verdediging en misschien in het voordeel van de eindfactuur van Racine. Ik denk dat men hier bij Racine ook open voor staat.

Vriendelijke groeten,
Stephane van der Aa
nieuw gsm nr 0493 701601

<FACTUURNUMMER 20 1629-49171 91 - PDF_03993228.PDF>

On 11 Aug 2020, at 22:26, schade@das.be wrote:

11/08/2020

Uw referente :

Onze referente :

0 / 1469856 / 14 VRE (te vermelden bij elk contact)
VAN DER AA STEPHANE / WERKGEVER
Schadefall von 29/05/2020
Polis A / 1783313 / 02
Dossier beheerd door Evi VAN ROSSEM

Mijnheer,

Wij verwijzen naar het dossier met bovenvermelde referente.

1. Wat betreft de ingebrekkestelling d.d. 29.07.2020

U stelt dat u ontslagen wordt om reden dat u niet zou opleveren wat van u gevraagd wordt, doch wij lezen dat u in gebreke werd gesteld omdat u onwettig afwezig was op het werk en op de dagen dat u aan het werk zou moeten zijn niet bereikbaar was via de gewone communicatie middelen.

Kan u ons de zogenaamde onwettige afwezigheid verklaren of een medisch attest bezorgen? Als werknemer bent u immers wel verplicht uw werkgever op de hoogte te houden van uw afwezigheid op

het werk en de datum van werkherstelling.

Heeft u in het verleden nog aangetekende ingebrekestellingen ontvangen of is dit de enige?

2. Wat betreft pesten op het werk

De wet geeft de volgende begripsomschrijving "pesten op het werk" : *Een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop de regeling van toepassing is, bij de uitvoering van zijn werk wordt aangeattast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederend of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften.*

M.a.w. pesten op het werk kan bestaan uit verschillende gedragingen die tot doel hebben de waardigheid of integriteit van een persoon aan te tasten waardoor de job van deze persoon in gevaar wordt gebracht.

Het verweten gedrag moet in dien zin objectief onrechtmatig zijn. Zo ordeelde het Arbeidshof te Antwerpen : *'Het geven van instructies, het toebedelen van taken, negatieve evaluaties... zijn slechts objectief onrechtmatig wanneer zij niet in overeenstemming zijn met de ter zake geldende expliciete of impliciete normen en gedragsregels' (Arbh. Antwerpen, 21.12.2005, Soc. Kron. 2008, 732.)*

Andere voorbeelden van "pesten op het werk" zijn : de werknemer systematisch bekritisieren, overladen met werk, isoleren, geen enkele taak meer geven, de werknemer onmogelijke opdrachten geven etc.

De wet maakt expliciet melding van het ontstaan van een "vernederend en kwetsende" omgeving.

Op de werkgever rust in eerste instantie de verplichting om een preventiebeleid te voeren de rol van de vertrouwenspersoon of preventieadviseur is hierbij essentieel.

Normaliter dient er een vertrouwenspersoon en gespecialiseerde preventieadviseur door de werkgever aangeduid worden in het preventiecomité. Heeft u hier in het verleden reeds contact mee genomen?

Als werknemer die meent slachtoffer te zijn van "pesten op het werk" zijn er verschillende procedures waarop deze kan beroep doen, met name :

- In eerste instantie kan deze beroep doen op een interne procedure waarbij deze contact opneemt met de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur.

Deze interne procedure bestaat uit twee mogelijke interventies : 1° Een informele interventie of 2° een formele interventie.

Uiterlijk 10 kalenderdagen na eerste contact zullen de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur de werknemer horen en informeren over de mogelijkheid tot interventie.

Bij de informele procedure zal de vertrouwenspersoon trachten een verzoening te bekomen tussen de betrokken partijen.

Bij de formele procedure kan het verzoek enkel ingediend worden bij de preventieadviseur psychosociale aspecten. In het kader van deze interventie zal in eerste instantie gevraagd worden aan de werkgever om passende preventiemaatregelen te nemen. Er zal tevens een risicoanalyse uitgevoerd worden waarin er advies zal gegeven worden aan de werkgever alsook voorstellen worden geformuleerd over de te treffen collectieve en individuele maatregelen.

- Een klacht indienen bij het Toezicht op het Welzijn op het Werk : Een werknemer beschikt steeds over de mogelijkheid om zelf een beroep te doen op de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk. Deze mogelijkheid staat open ten aanzien van alle psychosociale risico's op het werk.

De inspectie zal evenwel slechts in tweede lijn optreden: wanneer een werknemer rechtstreeks een individuele klacht indient bij de inspectie dient zij de werknemer te informeren over het bestaan van de interne procedure en hem door te sturen naar de bevoegde preventieadviseur psychosociale aspecten. Indien de werknemer reeds beroep heeft gedaan op de interne procedure zal de inspectie proberen de situatie te normaliseren door bijvoorbeeld maatregelen op te leggen (eventueel deze die door de preventieadviseur psychosociale aspecten werden voorgesteld)

- Arbeidsauditeur : Wanneer de interventie door de inspectie mislukt is, kan deze dienst een pro-justitia opstellen, dat in geval van een strafrechtelijke inbrauk bezorgd wordt aan de arbeidsauditeur. Het auditoraat zal eveneens proberen de situatie te regulariseren en zal haar eigen onderzoek voeren.

Indien de werknemer rechtstreeks een klacht heeft ingediend bij het arbeidsauditoraat zonder eerst gebruik te maken van de interne procedure, zal de arbeidsauditeur in de meeste gevallen de werknemer verzoeken deze procedure te gebruiken aangezien deze beter geschikt is voor het oplossen van psychosociale problemen dan de gerechtelijke procedure

Uit arbeidsauditoraat en arbeidsinspectie of het noodzakelijk is om een oproeping in te stellen.

HET ONTSLAGREDENEN DAT ZELF OFFICIEEL OF HET HUURZAKELIJK IS OM EEN SCHADEVERGOEDING IN TE STELLEN.

- Tot slot kan de werknemer ook een procedure instellen bij de bevoegde Arbeidsrechtbank.

Indien verzekerde meent slachtoffer te zijn van pesten op het werk dan kan deze een vordering bij de arbeidsrechtbank instellen om een schadevergoeding te bekomen tot herstel van de materiële en morele schade die zij geleden heeft. De werknemer heeft daarnaast ook de mogelijkheid om aan de rechter maatregelen te vragen die betrekking op de preventie.

Wanneer de werknemer zijn klacht officieel heeft neergelegd dan geniet deze van een ontslagbescherming. Dit werd ingevoerd om de werknemer - die slachtoffer is van pesten op het werk - te beschermen tegen mogelijke represailles.

Deze ontslagbescherming zal gelden wanneer :

- 1) De werknemer een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen op het werk heeft ingediend bij de preventieadviseur voor psychosociale aspecten.
- 2) De werknemer die een klacht heeft ingediend bij de inspectiediensten omdat : De werkgever heeft geen preventieadviseur psychosociale aspecten aangeduid; De werkgever heeft geen interne procedure voorzien; Volgens de werknemer heeft de behandeling van zijn verzoek er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk; Volgens de werknemer werd de interne procedure niet wettig toegepast
- 3) De werknemer die een klacht wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft ingediend bij de politiediensten, bij een lid van het Openbaar Ministerie of bij de onderzoeksrechter om één van de volgende redenen:
 - o De werkgever heeft geen preventieadviseur psychosociale aspecten aangeduid.
 - o De werkgever heeft geen interne procedure voorzien.
 - o Volgens de werknemer heeft de behandeling van zijn verzoek er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.
 - o Volgens de werknemer werd de interne procedure niet wettig toegepast.
 - o De interne procedure is niet geschikt, gelet op de ernst van de feiten waarvan de werknemer het voorwerp is geweest.
- 4) De werknemer die wegens feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld.
- 5) De werknemer die optreedt als directe getuige in het kader van het onderzoek van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of die optreedt als getuige in rechte.

Heeft u reeds klacht ingediend? Kan u ons hier verder over informeren?

Wij dienen te waarschuwen dat het bewijs van dergelijke pesterijen niet evident is, zeker niet wanneer er geen spoor is van een formele of informele klacht.

3. Wat betreft het ontslag en het ontslagschrijven d.d. 04.08.2020

Conform de nieuwe CAO nr. 109 die vanaf 1.4.2014 in werking is getreden heeft de werknemer het recht om de concrete redenen van het ontslag te kennen. Bovendien voert de CAO het recht in op schadevergoeding in geval van een kennelijk onredelijk ontslag. Dit is een ontslag dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit zou zijn beslist door een normale en redelijke werkgever.

De CAO nr.109 beperkt evenwel haar toepassingsgebied door in aantal uitsluitingen zelf te voorzien. (bepaalde sectoren, ontslag tijdens de eerste 6 maanden, etc.)

Wanneer de werkgever de ontslagredenen niet spontaan heeft meegeleid aan zijn werknemer, dan kan deze laatste een officieel verzoek richten tot zijn werkgever door middel van een aangetekende brief. U zal in bijlage een model willen vinden dat per aangetekend schrijven met ontvangstbevestiging dient verstuurd te worden.

Opgelet het versturen van dit verzoek dient binnen een termijn te gebeuren. Er onderscheiden zich twee situaties :

- Ingeval van onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet dit verzoek gebeuren binnen een termijn van twee maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen.
- Wanneer er een opzegging moet worden gepresteerd kan de werknemer zijn verzoek doen binnen een termijn van zes maanden na de betrekking van de opzegging, zonder evenwel twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst te kunnen overschrijden.

Wij raden u aan om dit zo spoedig mogelijk te doen.

De werkgever heeft dan op zijn beurt een termijn van 2 maanden na ontvangst van de aangetekende brief van de werknemer om hierop te antwoorden. Dit antwoord moet de werknemer in staat stellen om de concrete elementen van zijn ontslag te kennen.

Als de werkgever niet reageert in deze termijn van 2 maanden of wanneer hij geen concrete redenen

opgeeft dan is deze sowieso een forfaitaire boete verschuldigd aan de werknemer van 2 weken loon.

Het is dus belangrijk om de termijnen goed op te volgen. Een dergelijke "laattijdige boete" is trouwens cumuleerbaar met een vergoeding wegens "kennelijk onredelijk ontslag".

Eventueel Kennelijk Onredelijk Ontslag.

Na ontvangst van de motiveringsbrief zal men vervolgens dienen te onderzoeken of er sprake van een "kennelijk onredelijk ontslag".

Er zal slechts sprake zijn van een kennelijk onredelijk ontslag (art.8 CAO nr. 109) indien aan de volgende cumulatieve voorwaarden voldaan is :

- het ontslag is gebaseerd op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of op redenen die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst;
- tot het ontslag zou nooit beslist zijn door een normale en redelijke werkgever.

Er dient te worden benadrukt dat CAO nr. 109 niet meer dan een marginale toetsing door de rechter mogelijk maakt. Een ontslag is pas kennelijk onredelijk, wanneer daartoe "nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever" (art. 8 Cao nr. 109). In de commentaar bij het artikel 8 van CAO nr. 109 wordt verduidelijkt dat het ontslagrecht moet worden afgetoetst aan de uitoefening ervan door een normale en redelijke werkgever en dat het dus in elk geval over een marginale toetsing gaat.

Terecht wordt in de rechtsleer dan ook opgemerkt dat deze toevoeging ertoe leidt dat het om een zéér marginale toetsing gaat en dat die maar in zeldzame gevallen zal leiden tot het besluit dat de ontslagbeslissing kennelijk onredelijk is (W. VAN EECKHOUTTE, "Een kennelijk redelijker ontslagrecht. De rechten van de werknemer i.v.m. de motivering van zijn ontslag", TSR 2015, 720; zie ook Arbrb. Henegouwen (afdeling Charleroi) 7 november 2016, JTT 2017, afl. 1262, 460).

Indien de rechter zou oordelen dat het ontslag wel degelijk kennelijk onredelijk is dan kan deze een vergoeding opleggen overeenkomstig min. 3 tot 17 weken loon.

Los van de theorie van het kennelijk onredelijk ontslag kan de werknemer ook steeds trachten de leer van de "rechtsmisbruik" in te roepen om een schadevergoeding te bekomen. Dan zal de werknemer moeten aantonen dat er een fout werd gemaakt, dat deze hierdoor schade heeft geleden die in oorzakelijk verband staat met de fout van de werkgever. Deze vergoeding is wel niet cumuleerbaar met de vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag.

Voormelde dient allemaal onderzocht en afgetoetst te worden om de slaagkansen na te gaan. U zal willen begrijpen dat grondig dient te worden nagekeken.

Eerste stap betreft alvast het versturen van een officieel verzoek/aangetekende brief tot motivering van het ontslag. U zal een model in bijlage willen vinden dat u kan gebruiken. Omdat wij de werkgever nog niet willen alarmeren met onze tussenkomst, lijkt het ons beter dat u dit schrijven zelf stuurt. Wij merken immers dat als het schrijven van onze kant komt, de werkgever toch vaak onmiddellijk advies gaat inwinnen bij een advocaat om zo één en ander te proberen recht te trekken.

In de huidige stand van het geding volgen wij het dossier verder op en kan er geen advocaat ten laste worden genomen.

Met vriendelijke groeten,

Evi Van Rossem

Juriste

Tel.: 02/645.51.11 - Fax : 02/645.51.10

E-mail: schade@das.be

DAS

BELGISCHE RECHTSBLIJSTANDSVERZEKERINGSMAATSCHAPPIJ N.V.

DAS ANTWERPEN

Berchemstadionstraat 72 - 2600 Antwerpen - Tel.. 03/239.38.00 - Fax : 02/645.51.10

R.P.R. Brussel 0401.620.778 - Rekening : KBC - IBAN: BE50 4364 1204 0118 - SWIFT: KREDBEBB

Verzekeringsonderneming toegelaten onder nr. 0687 onder de controle van de Nationale Bank van België, de

Berlaemontlaan 14, 1000 Brussel voor de tak Rechtbijstand.

Dit bericht kan vertrouwelijke en/of bevoordeerde informatie bevatten. Als u geen geadresseerde bent of gemachtigd bent om dit bericht te ontvangen, mag u dit bericht niet gebruiken, kopiëren, openbaar maken of enige actie ondernemen op basis van enige informatie in het bericht. Als u dit bericht per vergissing hebt ontvangen, gelieve de afzender hiervan onmiddellijk op de hoogte te brengen en dit bericht te verwijderen.

Bescherming van uw persoonsgegevens: raadpleeg onze privacyverklaring op www.das.be/nl/privacy (zie ook art. 14 van onze Algemene

Voorwaarden).

 Think before you print

<motivering_ontslag_model.docx>

2 attachments

 20200822152210 - aangetekende motivatie ontslag dringende reden.pdf
4313K

 chronologie.pdf
46K

[Reply to this message in STEPVDA Mail](#)

From: Caporali Astrid Astrid.Caporali@altius.com
Subject: RE: Voicemail
Date: 13 September 2023 at 17:44
To: Stephane van der Aa stephane@stepvda.net, stepvda@gmail.com
Cc: De Wulf Philippe Philippe.DeWulf@altius.com

In 2nd want you to
and we (or live)?
can we meet?

Dear Mr. Van Der Aa,

We refer to your correspondence below with Mr. Rogers.

As mentioned, Alight is now in the process of appointing an external investigator to thoroughly review and examine the allegations that were recently made by you. This appointment is going to take a few days as Alight is currently interviewing different firms to be entrusted with the investigation in order to guarantee that this investigation is conducted by the best available professionals. Once the investigator has been selected, Alight will determine with this external party the concrete modalities of the investigation.

Following the investigation, which should in principle take place on the basis of available written evidence (e.g., e-mails) and individual interviews with the persons (directly or indirectly) involved, and based on its outcome and conclusions, Alight will determine which next steps and measures are then the most appropriate (while ensuring legal compliance with all stakeholders' rights). It could be that this would be a meeting with some of the person directly involved. However, Alight does not believe that, at this stage, a meeting should be organized with Boris, Johan and Alan before the investigation reaches its conclusion as it would be counterproductive at that stage.

In the meantime, and while Alight in no way wishes to end the dialogue, Alight asks that all questions you may (still) have regarding the investigation process only go through us so that we can make sure that everything can be followed up properly. This has to do with Michael Rogers' very busy agenda and considerable responsibilities but also to make sure that Mr Rogers can at all times remain in a neutral role during this investigation so that he can act in an impartial way on the outcome of the investigation when it reaches its conclusions.

Please rest assured that Alight fully intends to see this investigation through. However, and as you can imagine, Alight cannot start this investigation from one day to the next as several modalities and guarantees need to be considered and prepared first.

Kind regards,

Astrid Caporali
Managing Associate



t +32 2 421 50 67
Astrid.Caporali@altius.com

Tour & Taxis - Royal Depot
Havenlaan 86C B414 Avenue du Port
1000 Brussels, Belgium

This e-mail is confidential and may contain privileged information. If you received this e-mail in error, please notify us immediately by e-mail or telephone and delete the e-mail without copying or disclosing its contents to any other person. ALTIUS CVBA is a cooperative company with limited liability and is the exclusive contracting party for all services performed by its lawyers, employees and/or appointees. Its total maximal liability is limited to the payment of its professional liability insurance. Also see the general conditions, which will be sent at your simple request and which can also be found on the website (www.ALTIUS.com). Such general conditions apply to all services rendered by ALTIUS.

From: Stephane van der Aa <stepvda@gmail.com>
Sent: Wednesday, September 13, 2023 4:55:08 AM
To: Michael Rogers <michael.rogers@alight.com>; Caporali Astrid <Astrid.Caporali@altius.com>
Subject: Re: Voicemail

[External]

Hi Michael,

I'm eagerly awaiting news from your investigator.

Please understand my fear for a cover up. An ever slower moving bureaucracy will give me the same impression as you can understand.

I'd like us to set some common objectives/approach that we can both agree. Here is my proposal:

- define roles and responsibility of each in this investigation (this needs to include definition of each persons involvement and what each person can expect)
- confirm the facts around my dismissal resignation
- agree or not that mistakes were made based on these facts
- investigate what the circumstances are that lead to these mistakes (assuming agreement on them)
- discussion with all parties involved to share the outcome which should include remediation proposals
- my ideal outcome if that we can have a joint statement that we publish with the what went wrong, how what lead up to this, how we managed to set things right for all parties, a lessons learned to the outside world.

As you requested I'm adding Althius in the loop.

Still looking forward to continue this constructive dialog and trying my best on my end not to fall back in a fully defensive position. I appreciate that we now have a dialog and I am doing all I can to keep it going.

But remember, I'm doing this on my own, you have whole organization and the best lawyers money can buy, If you feel I am stepping over the line or crossing boundaries where this would jeopardize this constructive dialog please do call me immediately.

Kind regards,
Stephane
+32493701601

On 13 Sep 2023, at 00:28, Michael Rogers <michael.rogers@alight.com> wrote:

Stephane

I appreciate you reaching out but as mentioned we will now allow the investigation to run its course and in order to ensure a more orderly investigation, we ask that all communication related to the investigation go through the independent investigator. Once the investigation is complete we will be in touch with next steps as mentioned previously.

For any questions or communication on legal matters please go through Altius.

We appreciate your cooperation in this matter and the investigator will contact you in the next day or so.

Thanks,
Michael

Alight | Michael Rogers | CHRO | M: +44 (0) 7917883 763 | E-mail: michael.rogers@alight.com

From: Stephane <stepvda@gmail.com>
Sent: 12 September 2023 12:43
To: Michael Rogers <michael.rogers@alight.com>
Subject: Re: Voicemail

[External]
Michael,

From: Stephane van der Aa stepvda@gmail.com
Subject: Re: Voicemail
Date: 14 September 2023 at 09:07
To: Caporali Astrid Astrid.Caporali@altius.com
Cc: De Wulf Philippe Philippe.DeWulf@altius.com

DRAFT rep of
to Lemmerling
will



Meester Caporali,

Ik wil toch even mijn indruk delen dat u wacht tot ik een fout maak waar u mij van kunt beschuldigen en voor u Sinds het antwoord van die ik per email ontvangen heb van de CEO van Alight op 29/08 en 2de op 30/08 l.l. zi verstrekken (zie hieronder 2de antwoord). Waar staan we nu?

antwoord van CEO: Stephan Scholl:

Stephane, I have now had a chance to learn some more about your situation and have asked our CHRO, Michael Rogers, to look into the situation further as a matter of urgency. Michael is in copy here and will be in touch with you. He will also review this. Thank you for contacting me.

Waar staan we nu? Wat voor mij evident leek, en makkelijkst voor iedereen, een meeting (Boris, Johan en evt Alan) om te kunnen praten lijkt onmogelijk.

In voorgaande berichten van u spreekt u van economische schade die Alight zou ondergaan. Waarom worden deze points dit te doen?

Ik sta alleen tegen een hele multi-national en één van grotere advocatenbureau's van Brussel. Net zoals in 2015. Het was dermate traumatiserend dat ik pas nu, 3 jaar later, de feiten terug kan samen brengen en me afvraag: 'mijzelf kunnen ontslaan 2 maanden nadat ik mijn ontslag had ingediend?' Een ontslag die Alight niks kost en die betekende dat ik de dag nadien weg was door de goedkeuring die ik reeds mutualiteit (ontslag om medische reden)

Alight van mijn medische problemen die ik voorgaande jaren aan leed. Wat er zich afspeelde, opzettelijk of onbewust maakte mij weer ziek.

Van een hoopgevende positieve reactie van de CEO tot weinig concreets (tot nog toe) en het doorschuiven naar vage belofte van een onderzoek waar ik al dan niet bij betrokken ben?

Het zou wel eens kunnen, bedenk ik me, dat Alight helemaal geen onderzoek wil gaan doen hierna, maar zoals ik mail in mijn indruk zei, laat mij een fout maken die intimiderend genoeg is en het probleem wat ik aankaartte procedure fout zijn of iets anders dat uitvergroot wordt? Tja ik moet het ondergaan.

Dat u de rechten van uw cliënt verdedigd begrijp ik. Was u toen u rechten studeerde ook al bezig met hoe dat kan?

On 13 Sep 2023, at 17:43, Caporali Astrid <Astrid.Caporali@altius.com> wrote:

Dear Mr. Van Der Aa,

We refer to your correspondence below with Mr. Rogers.

As mentioned, Alight is now in the process of appointing an external investigator to thoroughly review and examine the allegations that were recently made by you. This appointment is currently interviewing different firms to be entrusted with the investigation in order to guarantee that this investigation is conducted by the best available professionals selected. Alight will determine with this external party the concrete modalities of the investigation.

Following the investigation, which should in principle take place on the basis of available written evidence (e.g. e-mails) and individual interviews with the persons (directly or indirectly involved), Alight will determine which next steps and measures are then the most appropriate (while ensuring legal compliance with all stakeholders' rights). A meeting with some of the persons directly involved. However, Alight does not believe that, at this stage, a meeting should be organized with Boris, Johan and Alan before the investigation would be counterproductive at that stage.

In the meantime, and while Alight in no way wishes to end the dialogue, Alight asks that all questions you may (still) have regarding the investigation process only go through the investigation. This has to do with Michael Rogers' very busy agenda and considerable responsibilities but also to make sure that Mr. Rogers can act in an impartial way on the outcome of the investigation when it reaches its conclusions.

Please rest assured that Alight fully intends to see this investigation through. However, and as you can imagine, Alight cannot start this investigation from one day to the next as it needs to be considered and prepared first.

Kind regards,

Astrid Caporali
Managing Associate



t +32 2 421 50 67
Astrid.Caporali@altius.com

Tour & Taxis - Royal Depot
Havenlaan 86C B414 Avenue du Port
1000 Brussels, Belgium

This e-mail is confidential and may contain privileged information. If you received this e-mail in error, please notify us immediately by e-mail or telephone and delete the e-mail without copying or disclosing its contents to any other person. ALTUS CYBA is a cooperative company with limited liability and is the exclusive professional liability insurer. Also see the general conditions, which can be sent at your simple request and which can also be found on the website www.ALTIUS.com. Such general conditions apply to all services rendered by ALTUS.

From: Stephane van der Aa <stepvda@gmail.com>
Sent: Wednesday, September 13, 2023 4:56:08 AM
To: Michael Rogers <michael.rogers@alight.com>; Caporali Astrid <Astrid.Caporali@altius.com>
Subject: Re: Voicemail

[External]
Hi Michael,

I'm eagerly awaiting news from your investigator.

Please understand my fear for a cover up. An ever slower moving bureaucracy will give me the same impression as you can understand.

I'd like us to set some common objectives/approach that we can both agree. Here is my proposal:

- define roles and responsibility of each in this investigation (this needs to include definition of each persons involvement and what each person can expect)
- confirm the facts around my dismissal resignation
- agree or not that mistakes were made based on these facts
- investigate what the circumstances are that lead to these mistakes (assuming agreement on them)
- discussion with all parties involved to share the outcome which should include remediation proposals
- my ideal outcome if we can have a joint statement that we publish with the what went wrong, how what lead up to this, how we managed to set things right for all parties, a final report

As you requested I'm adding Althius in the loop.

Still looking forward to continue this constructive dialog and trying my best on my end not to fall back in a fully defensive position I appreciate that we now have a dialog and I am But remember, I'm doing this on my own, you have whole organization and the best lawyers money can buy. If you feel I am stepping over the line or crossing boundaries where constructive dialog please do call me immediately

Kind regards,
Stephane
+32493701601

On 13 Sep 2023, at 00:28, Michael Rogers <michael.rogers@alight.com> wrote:

Stephane

I appreciate you reaching out but as mentioned we will now allow the investigation to run its course and in order to ensure a more orderly investigation, we ask that all communication go through the independent investigator. Once the investigation is complete we will be in touch with next steps as mentioned previously.

For any questions or communication on legal matters please go through Althius.

We appreciate your cooperation in this matter and the investigator will contact you in the next day or so.

Thanks,
Michael

Alight | Michael Rogers | CHRO | M: +44 (0) 7917883 763 | E-mail: michael.rogers@alight.com

From: Stephane <stepyda@gmail.com>
Sent: 12 September 2023 12:43
To: Michael Rogers <michael.rogers@alight.com>
Subject: Re: Voicemail

[External]
Michael,

When I publish the article can Alight hold off legal action pending your internal investigation?

I am willing to do the same, meaning I would hold off suing or countersuing Alight pending your investigation?

In the meantime I have to wonder still, why can't Boris, Johan and Alan be instructed by their superiors to have this meeting with me?

Kind regards,
Stephane

On Mon, 11 Sep 2023 at 18:13 Michael Rogers <michael.rogers@alight.com> wrote:

Hi Stephane

Just following up on your voicemail. With respect to your question on whether or not to post the article I cannot provide you advice on that front but as said we are reaching out who will investigate thoroughly as we believe what you are saying is very important. They will be reaching out and we encourage you share everything you can with them.

Thanks, Michael

Chief Human Resources Officer

<image002.png>

Alight Solutions
M +44 7917.883 763
michael.rogers@alight.com

alight.com
[LinkedIn](#) | [Facebook](#) | [Twitter](#) | [Instagram](#)

<image003.png>

Alight Solutions Europe Limited. Registered in England & Wales. Registered No: 10612354. Registered Office: CIO Corporation Service Company (UK) Limited, 5 Churchill Place, 10th Floor, London, E14 5EL.

The information contained in this e-mail and any accompanying documents may contain information that is confidential or otherwise protected from disclosure. If you are not the intended recipient of this message, or if this message has been addressed to you in error and then delivered this message, including any attachments, Any dissemination, distribution or other use of the contents of this message by anyone other than the intended recipient is strictly prohibited. All messages sent to and from this e-mail address may be monitored in accordance with our internet policies and to protect our business. E-mails are not secure and cannot be guaranteed to be error free as they can be intercepted, amended, lost or destroyed, or contain viruses. You are deemed to have accepted these risks if you have opened this message.

For further information regarding Alight's data privacy practices, please see Alight's Data Privacy Statement: <http://alightsolutions.com/privacy/>

Alight Solutions Europe Limited. Registered in England & Wales. Registered No: 10612354. Registered Office: CIO Corporation Service Company (UK) Limited, 5 Churchill Place, 10th Floor, London, E14 5EL.

The information contained in this e-mail and any accompanying documents may contain information that is confidential or otherwise protected from disclosure. If you are not the intended recipient of this message, or if this message has been addressed to you in error and then delivered this message, including any attachments, Any dissemination, distribution or other use of the contents of this message by anyone other than the intended recipient is strictly prohibited. All messages sent to and from this e-mail address may be monitored in accordance with our internet policies and to protect our business. E-mails are not secure and cannot be guaranteed to be error free as they can be intercepted, amended, lost or destroyed, or contain viruses. You are deemed to have accepted these risks if you have opened this message.

If you have any questions regarding Alight's data privacy practices, please see Alight's Data Privacy Statement: <http://alightsolutions.com/privacy/>

From: Stephane van der Aa stepvda@gmail.com 
Subject: Re: Voicemail
Date: 13 September 2023 at 10:55
To: Michael Rogers michael.rogers@alight.com, Caporali Astrid Astrid.Caporali@altius.com



Hi Michael,

I'm eagerly awaiting news from your investigator.

Please understand my fear for a cover up. An ever slower moving bureaucracy will give me the same impression as you can understand.

I'd like us to set some common objectives/approach that we can both agree. Here is my proposal:

- define roles and responsibility of each in this investigation (this needs to include definition of each persons involvement and what each person can expect)
- confirm the facts around my dismissal resignation
- agree or not that mistakes were made based on these facts
- investigate what the circumstances are that lead to these mistakes (assuming agreement on them)
- discussion with all parties involved to share the outcome which should include remediation proposals
- my ideal outcome if that we can have a joint statement that we publish with the what went wrong, how what lead up to this, how we managed to set things right for all parties, a lessons learned to the outside world.

As you requested I'm adding Althius in the loop.

Still looking forward to continue this constructive dialog and trying my best on my end not to fall back in a fully defensive position. I appreciate that we now have a dialog and I am doing all I can to keep it going.

But remember, I'm doing this on my own, you have whole organization and the best lawyers money can buy. If you feel I am stepping over the line or crossing boundaries where this would jeopardize this constructive dialog please do call me immediately.

Kind regards,
Stephane
+32493701601

On 13 Sep 2023, at 00:28, Michael Rogers <michael.rogers@alight.com> wrote:

Stephane

I appreciate you reaching out but as mentioned we will now allow the investigation to run its course and in order to ensure a more orderly investigation, we ask that all communication related to the investigation go through the independent investigator. Once the investigation is complete we will be in touch with next steps as mentioned previously.

For any questions or communication on legal matters please go through Altius.

We appreciate your cooperation in this matter and the investigator will contact you in the next day or so.

Thanks,
Michael

Alight | Michael Rogers | CHRO | M: +44 (0) 7917883 763 | E-mail: michael.rogers@alight.com

From: Stephane <stepvda@gmail.com>
Sent: 12 September 2023 12:43
To: Michael Rogers <michael.rogers@alight.com>
Subject: Re: Voicemail

[External]

Michael,

When I publish the article can Alight hold off legal action pending your internal investigation?

I am willing to do the same, meaning i would hold of suing or countersuing Alight pending your investigation?

In the meantime I have to wonder still, why can't Boris, Johan and Alan be instructed by their superiors to have this meeting with me?

Kind regards,
Stephane

On Mon, 11 Sep 2023 at 18:13 Michael Rogers <michael.rogers@alight.com> wrote:

Hi Stephane

Just following up on your voicemail. With respect to your question on whether or not to post the article I cannot provide you advice on that front but as said we are reaching out to a third party ASAP who will investigate thoroughly as we believe what you are saying is very important. They will be reaching out and we encourage you share everything you can with them.

Thanks, Michael

Chief Human Resources Officer

alight

Alight Solutions
M +44.7917.883.763
michael.rogers@alight.com

alight.com
[LinkedIn](#) | [Facebook](#) | [Twitter](#) | [Instagram](#)



From: Michael Rogers michael.rogers@alight.com
Subject: RE: Voicemail
Date: 13 September 2023 at 00:28
To: Stephane stepvda@gmail.com

Stephane

I appreciate you reaching out but as mentioned we will now allow the investigation to run its course and in order to ensure a more orderly investigation, we ask that all communication related to the investigation go through the independent investigator. Once the investigation is complete we will be in touch with next steps as mentioned previously.

For any questions or communication on legal matters please go through Altius.

We appreciate your cooperation in this matter and the investigator will contact you in the next day or so.

Thanks,
Michael

Alight | Michael Rogers | CHRO | M: +44 (0) 7917883 763 | E-mail: michael.rogers@alight.com

From: Stephane <stepvda@gmail.com>
Sent: 12 September 2023 12:43
To: Michael Rogers <michael.rogers@alight.com>
Subject: Re: Voicemail

[External]
Michael,

When I publish the article can Alight hold off legal action pending your internal investigation?

I am willing to do the same, meaning i would hold of suing or countersuing Aiight pending your investigation?

In the meantime I have to wonder still, why can't Boris, Johan and Alan be instructed by their superiors to have this meeting with me?

Kind regards,
Stephane

On Mon, 11 Sep 2023 at 18:13 Michael Rogers <michael.rogers@alight.com> wrote:

Hi Stephane

Just following up on your voicemail. With respect to your question on whether or not to post the article I cannot provide you advice on that front but as said we are reaching out to a third party ASAP who will investigate thoroughly as we believe what you are saying is very important. They will be reaching out and we encourage you share everything you can with them.

THANKS, MICHAEL

Chief Human Resources Officer



Alight Solutions

M +44.7917.883.763

michael.rogers@alight.com

alight.com

[LinkedIn](#) | [Facebook](#) | [Twitter](#) | [Instagram](#)



From: Stephane stepvda@gmail.com
Subject: Re: Voicemail
Date: 12 September 2023 at 12:43
To: Michael Rogers michael.rogers@alight.com



Michael,

When I publish the article can Alight hold off legal action pending your internal investigation?

I am willing to do the same, meaning i would hold of suing or countersuing Alight pending your investigation?

In the meantime I have to wonder still, why can't Boris, Johan and Alan be instructed by their superiors to have this meeting with me?

Kind regards,
Stephane

On Mon, 11 Sep 2023 at 18:13 Michael Rogers <michael.rogers@alight.com> wrote:

Hi Stephane

Just following up on your voicemail. With respect to your question on whether or not to post the article I cannot provide you advice on that front but as said we are reaching out to a third party ASAP who will investigate thoroughly as we believe what you are saying is very important. They will be reaching out and we encourage you share everything you can with them.

Thanks, Michael

Chief Human Resources Officer

alight

Alight Solutions

M +44.7917.883.763

michael.rogers@alight.com

alight.com

[LinkedIn](#) | [Facebook](#) | [Twitter](#) | [Instagram](#)



From: Unia Dossier dossier@unia.be
Subject: Bedankt voor uw melding bij Unia. DOS-23-04530 CRM:0010675
Date: 12 September 2023 at 14:13
To: van der Aa, Stephane stephane@stepvda.net

Bedankt voor uw melding bij Unia. We hebben uw melding goed ontvangen en zullen ze verder onderzoeken.
Uw melding kreeg het meldingsnummer DOS-23-04530 .

Vroeg u ondersteuning door een medewerker van Unia?

Dan nemen we binnenkort contact met u op.

Unia krijgt dagelijks veel vragen en meldingen: onze medewerkers doen er alles aan om u binnen een redelijke termijn een antwoord te geven.

Wanneer een melding vol scheldwoorden of dreigende taal staat, dan reageert Unia niet.

Duidde u aan dat u deze situatie enkel wil melden?

Dan respecteren we dat en zullen we u hierna niet meer contacteren.

Meer weten?

- [Lees meer over Unia](#)
- [Ontdek onze veelgestelde vragen](#)
- [Schrijf u in voor onze nieuwsbrief](#)

Opgelet: Sommige meldingen behandelt Unia niet, zoals anonieme meldingen. [Lees hier waaraan je melding moet voldoen](#)

Omwillie van de hoge werkdruk bij de dossierbehandelaars en om een kwalitatieve dossierbehandeling te garanderen, zal het langer dan gebruikelijker duren vooraleer u een reactie krijgt op uw melding.

We verontschuldigen ons alvast hiervoor.

Op de website [Uniameldingsformulier](#) vindt u alvast algemene informatie over de antidiscriminatiewetgeving, meldingen en over Unia.

Vriendelijke groeten

Privacyverklaring

Bij Unia verwerken we uw (persoons)gegevens in het kader van een discriminatieklacht of melding uiterst vertrouwelijk en binnen de grenzen van onze wettelijke opdracht en bevoegdheden. Dit doen we volgens de geldende privacywetgeving – met name de Algemene Verordening Gegevensbescherming en de Wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens.

Lees onze [volledige privacyverklaring](#) voor meer informatie over de rechten rond uw persoonsgegevens.

U hebt het recht om te weten welke persoonsgegevens Unia over u verwerkt en hoe, en om ze zo nodig te laten verbeteren. Dat kan u doen door een mail met een scan van uw identiteitskaart te sturen naar dpo@unia.be. U kan ook een brief met een kopie van uw identiteitskaart sturen naar de functionaris van gegevensbescherming bij Unia: Victor Hortaplein 40 bus 40, 1060 Brussel (Sint-Gillis). We antwoorden u dan schriftelijk binnen de maand.

Bent u niet tevreden over de wijze waarop Unia omgaat met uw persoonsgegevens? Dan kan u een klacht indienen bij de [Gegevensbeschermingsautoriteit](#).

addit
artikel
slag
persoon
overtuig

From: Unia Dossier dossier@unia.be
Subject: Bedankt voor uw melding bij Unia. DOS-23-04530 CRM:0010675
Date: 12 September 2023 at 14:13
To: van der Aa, Stephane stephane@stepvda.net

Bedankt voor uw melding bij Unia. We hebben uw melding goed ontvangen en zullen ze verder onderzoeken.
Uw melding kreeg het meldingsnummer DOS-23-04530 .

Vroeg u ondersteuning door een medewerker van Unia?

Dan nemen we binnenkort contact met u op.

Unia krijgt dagelijks veel vragen en meldingen: onze medewerkers doen er alles aan om u binnen een redelijke termijn een antwoord te geven.

Wanneer een melding vol scheldwoorden of dreigende taal staat, dan reageert Unia niet.

Duidde u aan dat u deze situatie enkel wil melden?

Dan respecteren we dat en zullen we u hierna niet meer contacteren.

Meer weten?

- [Lees meer over Unia](#)
- [Ontdek onze veelgestelde vragen](#)
- [Schrijf u in voor onze nieuwsbrief](#)

Opgelet: Sommige meldingen behandelt Unia niet, zoals anonieme meldingen. [Lees hier waaraan je melding moet voldoen](#).

Omwijs van de hoge werkdruk bij de dossierbehandelaars en om een kwalitatieve dossierbehandeling te garanderen, zal het langer dan gebruikelijker duren vooraleer u een reactie krijgt op uw melding.

We verontschuldigen ons alvast hiervoor.

Op de website [Uniameldingsformulier](#) vindt u alvast algemene informatie over de antidiscriminatiewetgeving, meldingen en over Unia.

Vriendelijke groeten

Privacyverklaring

Bij Unia verwerken we uw (persoons)gegevens in het kader van een discriminatieklacht of melding uiterst vertrouwelijk en binnen de grenzen van onze wettelijke opdracht en bevoegdheden. Dit doen we volgens de geldende privacywetgeving – met name de Algemene Verordening Gegevensbescherming en de Wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens.

Lees onze [volledige privacyverklaring](#) voor meer informatie over de rechten rond uw persoonsgegevens.

U hebt het recht om te weten welke persoonsgegevens Unia over u verwerkt en hoe, en om ze zo nodig te laten verbeteren. Dat kan u doen door een mail met een scan van uw identiteitskaart te sturen naar dpo@unia.be. U kan ook een brief met een kopie van uw identiteitskaart sturen naar de functionaris van gegevensbescherming bij Unia: Victor Hortaplein 40 bus 40, 1060 Brussel (Sint-Gillis). We antwoorden u dan schriftelijk binnen de maand.

Bent u niet tevreden over de wijze waarop Unia omgaat met uw persoonsgegevens? Dan kan u een klacht indienen bij de [Gegevensbeschermingsautoriteit](#).

From: Stephane stepvda@gmail.com
Subject: Re: Voicemail
Date: 12 September 2023 at 12:43
To: Michael Rogers michael.rogers@alight.com



Michael,

When I publish the article can Alight hold off legal action pending your internal investigation?

I am willing to do the same, meaning i would hold of suing or countersuing Aiight pending your investigation?

In the meantime I have to wonder still, why can't Boris, Johan and Alan be instructed by their superiors to have this meeting with me?

Kind regards,
Stephane

On Mon, 11 Sep 2023 at 18:13 Michael Rogers <michael.rogers@alight.com> wrote:

Hi Stephane

Just following up on your voicemail. With respect to your question on whether or not to post the article I cannot provide you advice on that front but as said we are reaching out to a third party ASAP who will investigate thoroughly as we believe what you are saying is very important. They will be reaching out and we encourage you share everything you can with them.

Thanks, Michael

Chief Human Resources Officer

alight

Alight Solutions

M +44.7917.883.763

michael.rogers@alight.com

alight.com

[LinkedIn](#) | [Facebook](#) | [Twitter](#) | [Instagram](#)



[Edit article](#)
[View stats](#)
[View post](#)

Identity & history: we should become our examples for present and future.

The, on the road
 there stay lots
 out of work
 carter
 → sent by stepvda.net
 at 10/09/2023



Stephane van der Aa

Dev Research at stepvda.net

4 articles

September 10, 2023

[Open Immersive Reader](#)

She said: "I'm in love with you."

Gandhi said: "I don't deserve your love, but my brother behind you who is younger & more handsome does."

She looked back & saw no one.

Gandhi said: "If you were in love with me, you wouldn't have looked back."

This is a good example of how love, curiosity and fear can be mistaken emotions of the adoring. They really want to share their respect and get others to respect them back the way they respect their idol, hero or those select few that transcend history to be still relevant for today and tomorrow. Legends they became and now they are symbols for the identity we have fought for just like our parents and their parents. Today it is now our task to keep respect for our

identity which defines so much of who we are, what values we have and share. In hard times where doubt sets in, we look back for examples but really we should see those examples in our own reflection in a mirror. My reflection in the mirror is strong, so it tells me who I am and I know what to do. So we move forward and do the right thing without even having to look back to the past now. Our identity is our guide for the future.

I got an idea when I saw the following tweet:

<https://twitter.com/stepvda/status/17006122779870663>

13?s=20 Apparently this conversation breaker from Gandhi is seen as a test that most women fail. No data on men by the way. I find this tweet to be somewhat manipulative and probably if accurate taken out of a context which is not re-explained sufficiently.

My family's creed is "do good and don't look back" (in Dutch: "Doe goed en zie niet om."). This stuck with me since I was little. In today's polarized world where people loose fate in so many things, they eventually also start doubting themselves and who they are. Throughout our lives we should try harder to understand our shared identity as well as our very personal own identity. What is the history? Who made sure back then that the principles and values we still believe in today were there in the first place and who next made sure they were past on to us from generation to generation?

My own very personal and true life lesson here was that me being gay was something I only came to terms with late in life and the hurdles that followed also made it hard to out myself as gay at work. For sure my parents could have done more to help me recognize myself as gay earlier as a child but their busy jobs did not allow a lot of time with the kids; my brother and me. I was always nervous, afraid while I should have been more aware of who I am and not get distracted with the negative feelings I kept having about this for a long time.

My identity as a kid focussed on the examples on which a democratic and free society is built: Ghandi, King, Mandela, I was always very aware of what injustice happened in the world and the struggle that was before and the one that still is today. However when it came to myself and my own struggles, I was blind. Why did I not put Harvey Milk in the list of examples to look up to for instance. Well we weren't

thought about this gay activist in San Francisco. In 1978 he was shot death together with SF mayor George Moscone. This was a pivotal moment in California for gay rights. Sodomie was a crime and gay men were thrown in jail. State politics started to change after this double murder and provided an example for the rest of the States and the world. (wikipedia: https://en.wikipedia.org/wiki/Harvey_Milk)



If I had allowed Harvey Milk and his struggle to be part of my identity early on, and had learned about it in school, I would have seen the invisible part of me that needed to come out, and I would have seen this example and many more that would help me further to define myself. Gay at school, gay at university never happened. I was closed up in the closet and always afraid.

When you limit yourself and your understanding of yourself to your understanding of what is around you, it becomes so much harder and lengthier to discover yourself. But more sow, being gay is not all who I am, my family's history, my mom's Belgian side and the other half of me from my father, the Dutch side and so on.

We should look closer and find out more about ourselves. This will help us feel more grounded during uncertain times. This polarizing world is in desperate need of more Mahatma Ghandi's, more Martin Luther King Jr.'s and more Nelson Mandela's. We have so much more to teach kids now so it should make it easier to help them find themselves with ever more examples that they recognize themselves in. Me, I did not learn about Harvey Milk at school, I did see the movie "Milk" later (<https://www.imdb.com/title/tt1013753/>).



You can do this too. Why don't you start now? Take the example of where you now live, the place you are from, then look further: what other places would you still want to move to and live? What work you do now and what profession you might also want to exercise or that you always dreamt of exercising instead of what you do now. Much more to learn, many new skills, so many other cultures, to choose from, even just tiny bits, so much to continue to define from. From now on we know ourselves better, the backdrop of our history is clear and has settled. New ideas make it even more clear who we still want to be and further still more to discover. Our beliefs in our identity will become stronger in an ever more diverse world where there is ever more to learn from people living ever closer together. Human's will thrive much more in a world with more freedom to trade, with more freedom for movement of goods and where people have more freedom to travel to and move to. Our identities today are not being threatened in themselves in todays polarized world. Our fear of everything right now, wildfires, climate change, bills to pay, this fear is taking up so much time from our minds to think that it leads to us now only thinking less about who we are. We allow ourselves to be chased around by populists and one sided news that only tells us what is believed based on what we want to hear. Our minds become poorer as we spend less time to grow ourselves. We get retrenched in little physical or virtual burrows while we should try to aim for the opposite and start with our own identity. Newcomers, people traveling, immigrants, all of them are bringing us opportunities and provide us more options about who we want to stay, how our current identity gets seen differently by other people, making it automatically more granular and detailed. New views on ourselves arrive and our identity is richer and stronger, better able to take a punch during hardship. Now we can see what else and even who else we can consider examples to adopt and add to our own identity, or quiet the opposite and

From: Stephane van der Aa stephane@stepvda.net 
Subject: Re: Request for comment and discussion before or instead of publication - Alight pushing its own people to suicide
Date: 10 September 2023 at 04:25
To: Michael Rogers michael.rogers@alight.com, Caporali Astrid Astrid.Caporali@altius.com, boris.vanillaer@alight.com, johan.bosschaert@alight.com, alan.anker@alight.com
Cc: Stephane van der Aa stepvda@mac.com



Hello everyone,

In my struggle to explain my ordeal better, I published a new article on linked.in.
This time it focusses on more details of my life and it does not mention Alight. See the link below:
<https://www.linkedin.com/pulse/identity-history-we-should-become-our-examples-future-van-der-aa>

Kind regards,
Stephane

There is no mention

On 8 Sep 2023, at 15:46, Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net> wrote:

Hi Michael,

Thanks for calling me earlier.

It took a bit of time since Stephan Sholl replied last week, but I'm really glad we both see ways forward. I truly want all involved to be able to get something better out of this than what we each have today.

Here's my other email address: stepvda@mac.com. I suspect some hacking on either of my email addresses so I will send another copy of this email from: stephane@stepvda.net.

If you like me to provide you a list of other incidents that point to problematic behavior from Boris, I can try to do so. Do let me know. There are other people who also suffered. One particular problem in Manila I remember caused a big stir. Me personally with Boris and from different roles in the company over 16 years, it went from ok to work with, to why cause trouble in my team, to being very difficult for no reason anyone could see that then also hurt the business. My last years at Alight it really felt as bully behavior and discrimination. This also makes me wonder if the earlier problematic behavior was also because he already was being a bully. A bully who back then was always very good at hiding the fact that he already was a bully. Sounds almost pathological and very manipulative.

As just discussed on the phone I want to have a meeting with Boris, Johan and possibly Alan so I can share what I went through and so they can also see what to me is obvious: this should not happen again.

If this can be organized at the latest by Tuesday next week, I will hold off publishing of the draft article as agreed last evening with your lawyers at Altius. The actual date for the meeting can off course be later.

I'm also adding another, longer document I started to write earlier this year. It is not fully finished and I have no plans to publish this one online yet. It gives a better inside into the broader context of my life so you can understand better why certain things were, became and are and still are part of me.

Aiming for a constructive dialog I'm adding all involved to this email.

My health today is not good. Life now forces me to reflect back on things as I am putting my affairs in order. I am still hoping for a miracle. My hope, determination and optimism, strange as that may sound, has actually never been higher. If this has to end up again with the lawyers, know that a dieing man has nothing to lose. I will make sure this goes as wide as possible and as global as possible exploiting multiple legal angles and possibly multiple jurisdictions. I do believe I have more than enough grounds to sue Alight. This is without even looking at what other stories and evidence other "victims" will bring.

This being said, I've intentionally not involved my council yet. From my end and also in my head, I want to aim for the best outcome. Starting to worry about legal arguments and gathering the evidence for my lawyer is something I will only start to do if we don't get anywhere first without the lawyers.

Let us just sit down together and take the time it takes to talk about this human to human.
We will all come out of this better knowing we have the same humanity.

If any of you would like to talk to me first personally feel free to do so and call me.

Kind regards,
Stephane
+32493701601

Request for
comment...ide.eml

22.11.2

Stephane_gay_a
t_Alight.docx

7,3 MB

From: Anthonis Christel (126) Christel.Anthonis@cm.be
Subject: RE: ontslag
Date: 1 June 2020 at 15:42
To: Stephane van der Aa stephane@stepvda.net
Cc: aag.smb@cm.be

A

Beste

Ik zie hier uw vraag .

Het eerste dat u moet doen is een verklaring opsturen van stopzetting deeltijds met de juiste datum dan valt u terug op de volledige uitkering.

Ik stuur het al door naar onze administratieve dienst .

Als u hulp nodig heeft voor re-integratie kan u bij ons terecht .

Gr

Met vriendelijke groeten



Dr. Anthonis | CM Sint-Michielsbond en CM Leuven

Coördinerend adviserend arts Team Vlaams-Brabant

christel.anthonis@cm.be

Handwritten note in blue ink:
→ goedkeuring
van aanvraag
ontslag had
Afloop normaal
dit document
moet gesigneerd

disclaimer

Van: Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>

Verzonden: woensdag 27 mei 2020 13:38

Aan: Anthonis Christel (126) <Christel.Anthonis@cm.be>

Onderwerp: ontslag

Dag Dokter,

Ik heb deze week moeten beslissen mijn opzeg te geven op mijn werk. Problemen rond pestgedrag, en het niet willen inzien en aankaarten van zaken die bij een brede groep collega's problemen veroorzaakt en bovendien ook de resultaten van de onderneming negatief beïnvloeden hebben voor mij een vertrouwensbreuk veroorzaakt.

Vermits ik nog onder deeltijds ziekteverlof zit had ik graag even met u overlegd om de juiste stappen te begrijpen. Kan ik u telefonisch contacteren?

Vriendelijke groeten,
Stephane van der Aa
Tel. 0477746357

*25/10/1976
Van Volxemlaan 208 bus 31
1190 Brussel

- it was clear and meten zand
oprechte vertrekking flight
- tegen van stress over molt
hun behoud ca niet
uitslag

From: Christel.Anthonis@cm.be
Subject: RE: Update - werk die me ziek maakt
Date: 20 September 2020 at 17:16
To: stephane@stepvda.net

Beste

Kom maar eerst tot rust.

Verzorg u goed.

gr

Met vriendelijke groeten

Dr. Anthonis | CM Sint-Michielsbond en CM Leuven
Coördinerend adviserend arts Team Vlaams-Brabant
christel.anthonis@cm.be

disclaimer

-----Oorspronkelijk bericht-----

Van: Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>
Verzonden: vrijdag 11 september 2020 8:44
Aan: Anthonis Christel (126) <Christel.Anthonis@cm.be>
Onderwerp: Update - werk die me ziek maakt

Dag Dokter Anthonis,

Ik wou u graag even een update geven van mijn situatie. Misschien hebt u verdere aanbevelingen maar ik wil u in de eerste plaats op de hoogte houden.

Na het neerleggen van een klacht bij HR tegen pestgedrag en verdere seksuele discriminatie werd in het bedrijf alles gedaan om mij meer en meer op mij te zetten. Dit was echter niet voldoende, toen ik zelf midden in de zomer dan mijn ontslag aan bood werd dit geweigerd omwille van een bizarre administratieve regel. Ik mocht blijkbaar niet bij mijn rechtstreekse manager mijn ontslag indienen maar dit moest naar HR. Dit terwijl ik ondertussen overheen de 4-tal verschillende contacten bij HR niet echt meer wist wie daar juist voor wat verantwoordelijk is. Naderhand lijkt ook dit bedoeld te zijn om verwarring bij mij te veroorzaken allicht omdat ik nergens écht zou terecht kunnen binnen het bedrijf.

De vertrouwensbreuk werd meer en meer compleet en begon in juli maar vooral in augustus zwaar op mij door te wegen. Ik kon het eigenlijk niet meer aan. Koppig als ik ben heb ik te lang geprobeerd, niet terug ziek te vallen. In augustus heeft men mij toen een ingebrekestelling aangetekend opgestuurd. Uiteindelijk heeft men dit op zelfs kunnen hard maken in een dringend ontslag. Na 16 jaar dienst in een toch niet belangrijke functie van Director Strategy and Portfolio Management, bovenop al het lijden waar we ondertussen ook een duidelijke verzwarende invloed van mijn werk hebben vastgesteld overheen de jaren, ben ik dus aan de deur gezet zonder een frank.

De motivatie voor het ontslag alsook de ingebrekestelling hebben het over het niet werken of het "te lang niet op Teams" zichtbaar zijn en het missen van een paar meetings.

Zelf heb ik ondertussen advocaten ingeschakeld maar het aanvechten van het dringend ontslag is iets wat makkelijk een jaar kan duren en allicht langer nu.

Ik wil liefst zelf vooruit, maar het blijft mij tot vandaag de dag bijzonder moeilijk om mij "weer eens te laten doen". Daarnaast spelen ook de verhalen van andere ex-collega's die ook niet langer werken bij Alight (voorheen NGA) die op gelijkaardige manier kapot gepest geweest zijn. Eén ex-collega werd door onmogelijk doelstellingen in burn-out geduwde waar hij echt de keuze moet maken tussen, vrouw, gezin, kind en anderzijds werken. Nadat hij enkele maanden uit was en zelfs een herintegratie bij NGA had geregeld werd hij verwelkomt met een ontslag. Dit was een geval in België, ik ken nog een paar verhalen van collega's in andere uitkijken van de wereld die telkens richting dezelfde organisatie binnen Alight wijzen.

Het blijft heel hard als onrecht voelen waartegen ik moet vechten.

Het goede nieuws is dat ondanks dit alles ik me na enige weken toch wel wat "verlost" voel. Iets wat ik in de laatste jaren niet meer had maar waar ik me nu wel kan aan optrekken.

Mijn voornemen is om nog 1 à 2 maanden te nemen om tot mezelf te komen alvorens een nieuw project te beginnen op professioneel vlak en dan dus ook terug volop begin te solliciteren. Dankzij uw dienst heb ik net op tijd terug voltijdse ziekte kunnen inroepen waardoor ik nu normaal niet helemaal zonder inkomen kom te vallen. Dit is uiteraard een tijdelijk oplossing die mij ook financieel maar even kan helpen de huidige situatie overbruggen. (woonkredieten zullen na corona recessie weer volledig terugbetaald moeten worden).

Hopelijk is deze update ook van enige waarde voor u.

Als u andere opties ziet om mij verder te helpen, he zij met mijn gezondheidssituatie nu, of eventueel ook hoe ik dergelijke situaties op de werkvlakte elders kan aankaarten hoor ik het graag.

*suicide p
pannekoek
ontbijt
ontslag
voor ik in sept. 2020
eer vorige week
van 1.9.2020
met Christel
verantwoordelijk
vandaag*

Vriendelijke groeten,
Stephane van der Aa
nieuw nummer = 0493 701601

Bedankt voor de goede ontvangst en de gezelligheid.
We zijn erg blij dat u ons heeft uitgenodigd voor deze receptie.
Met vriendelijke groet,

Stephane van der Aa
0493 701601
E-mail: stephane.vanderaa@viasat.nl
Mobiel: 06 522 111 11
Adres: De Kruisweg 10, 5206 ZV 's-Hertogenbosch

Wij zijn erg blij dat u ons heeft uitgenodigd voor deze receptie.
We zijn erg blij dat u ons heeft uitgenodigd voor deze receptie.
Met vriendelijke groet,

Stephane van der Aa
0493 701601
E-mail: stephane.vanderaa@viasat.nl
Mobiel: 06 522 111 11
Adres: De Kruisweg 10, 5206 ZV 's-Hertogenbosch

Wij zijn erg blij dat u ons heeft uitgenodigd voor deze receptie.
We zijn erg blij dat u ons heeft uitgenodigd voor deze receptie.
Met vriendelijke groet,

Stephane van der Aa
0493 701601
E-mail: stephane.vanderaa@viasat.nl
Mobiel: 06 522 111 11
Adres: De Kruisweg 10, 5206 ZV 's-Hertogenbosch

Wij zijn erg blij dat u ons heeft uitgenodigd voor deze receptie.
We zijn erg blij dat u ons heeft uitgenodigd voor deze receptie.
Met vriendelijke groet,

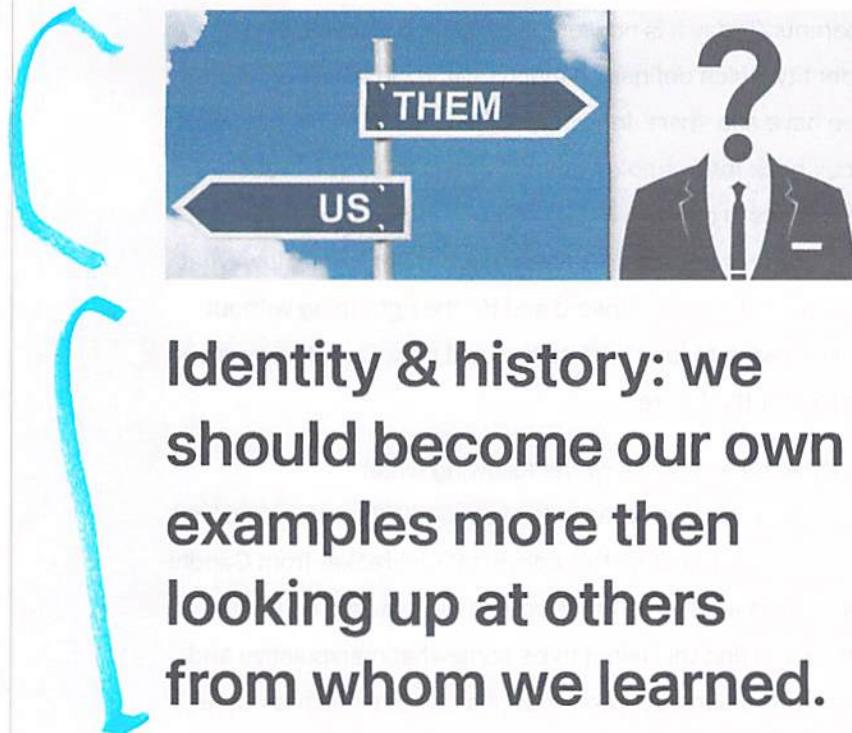
Stephane van der Aa
0493 701601
E-mail: stephane.vanderaa@viasat.nl
Mobiel: 06 522 111 11
Adres: De Kruisweg 10, 5206 ZV 's-Hertogenbosch

Wij zijn erg blij dat u ons heeft uitgenodigd voor deze receptie.
We zijn erg blij dat u ons heeft uitgenodigd voor deze receptie.
Met vriendelijke groet,

Stephane van der Aa
0493 701601
E-mail: stephane.vanderaa@viasat.nl
Mobiel: 06 522 111 11
Adres: De Kruisweg 10, 5206 ZV 's-Hertogenbosch

Wij zijn erg blij dat u ons heeft uitgenodigd voor deze receptie.
We zijn erg blij dat u ons heeft uitgenodigd voor deze receptie.
Met vriendelijke groet,

Stephane van der Aa
0493 701601
E-mail: stephane.vanderaa@viasat.nl
Mobiel: 06 522 111 11
Adres: De Kruisweg 10, 5206 ZV 's-Hertogenbosch

[Edit article](#)[View stats](#)[View post](#)

Stephane van der Aa

Dev Research at stepvda.net

4 articles

September 10, 2023

[Open Immersive Reader](#)**She said: "I'm in love with you."****Gandhi said: "I don't deserve your love, but my brother behind you who is younger & more handsome does."****She looked back & saw no one.****Gandhi said: "If you were in love with me, you wouldn't have looked back."**

This is a good example of how love, curiosity and fear can be mistaken emotions of the adoring. They really want to share their respect and get others to respect them back the way they respect their idol, hero or those select few that transcend history to be still relevant for today and tomorrow. Legends they became and now they are symbols for the identity we have fought for just like our parents and their parents. Today it is now our task to keep respect for our identity which defines so much of who we are, what values we have and share. In hard times where doubt sets in, we look back for examples but really we should see those examples in our own reflection in a mirror. My reflection in the mirror is strong, so it tells me who I am and I know what to do. So we move forward and do the right thing without even having to look back to the past now. Our identity is our guide for the future.

I got an idea when I saw the following tweet:

<https://twitter.com/stepvda/status/17006122779870663>

13?s=20 Apparently this conversation breaker from Gandhi is seen as a test that most women fail. No data on men by the way. I find this tweet to be somewhat manipulative and probably if accurate taken out of a context which is not re-explained sufficiently.

My family's creed is "do good and don't look back" (in Dutch: "Doe goed en zie niet om."). This stuck with me since I was little. In today's polarized world where people loose fate in so many things, they eventually also start doubting themselves and who they are. Throughout our lives we should try harder to understand our shared identity as well as our very personal own identity. What is the history? Who made sure back then that the principles and values we still believe in today were there in the first place and who next made sure they were passed on to us from generation to generation?

My own very personal and true life lesson here was that me being gay was something I only came to terms with late in life and the hurdles that followed also made it hard to out myself as gay at work. For sure my parents could have done more to help me recognize myself as gay earlier as a child but their busy jobs did not allow a lot of time with the kids; my brother and me. I was always nervous, afraid while I should have been more aware of who I am and not get

(9) Identity & history: we should become our own examples more than looking up at others from whom we learned. | LinkedIn

distracted with the negative feelings I kept having about this for a long time.

My identity as a kid focussed on the examples on which a democratic and free society is built: Ghandi, King, Mandela, I was always very aware of what injustice happened in the world and the struggle that was before and the one that still is today. However when it came to myself and my own struggles, I was blind. Why did I not put Harvey Milk in the list of examples to look up to for instance. Well we weren't thought about this gay activist in San Francisco. In 1978 he was shot death together with SF mayor George Moscone. This was a pivotal moment in California for gay rights.

Sodomie was a crime and gay men were thrown in jail. State politics started to change after this double murder and provided an example for the rest of the States and the world.

(wikipedia: https://en.wikipedia.org/wiki/Harvey_Milk)



If I had allowed Harvey Milk and his struggle to be part of my identity early on, and had learned about it in school, I would have seen the invisible part of me that needed to come out, and I would have seen this example and many more that would help me further to define myself. Gay at school, gay at university never happened. I was closed up in the closet and always afraid.

When you limit yourself and your understanding of yourself to your understanding of what is around you, it becomes so much harder and lengthier to discover yourself. But more so, being gay is not all who I am, my family's history, my mom's Belgian side and the other half of me from my father, the Dutch side and so on.

We should look closer and find out more about ourselves. This will help us feel more grounded during uncertain times. This polarizing world is in desperate need of more Mahatma Ghandi's, more Martin Luther King Jr.'s and more Nelson

Mandela's. We have so much more to teach kids now so it should make it easier to help them find themselves with ever more examples that they recognize themselves in. Me, I did not learn about Harvey Milk at school, I did see the movie "Milk" later (<https://www.imdb.com/title/tt1013753/>).



You can do this too. Why don't you start now? Take the example of where you now live, the place you are from, then look further: what other places would you still want to move to and live? What work you do now and what profession you might also want to exercise or that you always dreamt of exercising instead of what you do now. Much more to learn, many new skills, so many other cultures, to choose from, even just tiny bits, so much to continue to define from. From now on we know ourselves better, the backdrop of our history is clear and has settled. New ideas make it even more clear who we still want to be and further still more to discover. Our beliefs in our identity will become stronger in an ever more diverse world where there is ever more to learn from people living ever closer together. Humans will thrive much more in a world with more freedom to trade, with more freedom for movement of goods and where people have more freedom to travel to and move to. Our identities today are not being threatened in themselves in today's polarized world. Our fear of everything right now, wildfires, climate change, bills to pay, this fear is taking up so much time from our minds to think that it leads to us now only thinking less about who we are. We allow ourselves to be chased around by populists and one-sided news that only tells us what is believed based on what we want to hear. Our minds become poorer as we spend less time to grow ourselves. We get entrenched in little physical or virtual burrows while we should try to aim for the opposite and start with our own identity. Newcomers, people traveling, immigrants, all of them are bringing us opportunities and provide us more options about who we want to stay, how our current identity

(9) Identity & history: we should become our own examples more than looking up at others from whom we learned. | LinkedIn

gets seen differently by other people, making it automatically more granular and detailed. New views on ourselves arrive and our identity is richer and stronger, better able to take a punch during hardship. Now we can see what else and even who else we can consider examples to adopt and add to our own identity, or quiet the opposite and find confirmation for our own identity in how it stands out from the identity of another. As time moves forward and we continue to grow we pass on and we allow others to grow more, even more than where we got already in life today, you at your age, me at my age. Those after us will have grown more and we will have paved the way for their accomplishments which for us and our lives will never escape our imagination or fantasy. But you and I already dream what can be.

Published by



Stephane van der Aa
Dev Research at stepvda.net
Published • 2d

4 articles

 [Like](#)
 [Comment](#)
 [Share](#)

0 Comments



Add a comment...



Stephane van der Aa
Dev Research at stepvda.net

More from Stephane van der Aa



Highway Startup Methodology

Stephane van der Aa on Lin...



The Thinking Economy

Stephane van der Aa on Lin...



Published on LinkedIn

How secure are App key's
or API key's in a
2FactorWorld ?

Stephane van der Aa on Lin...

About
Community Guidelines
Privacy & Terms ▾
Sales Solutions
Safety Center

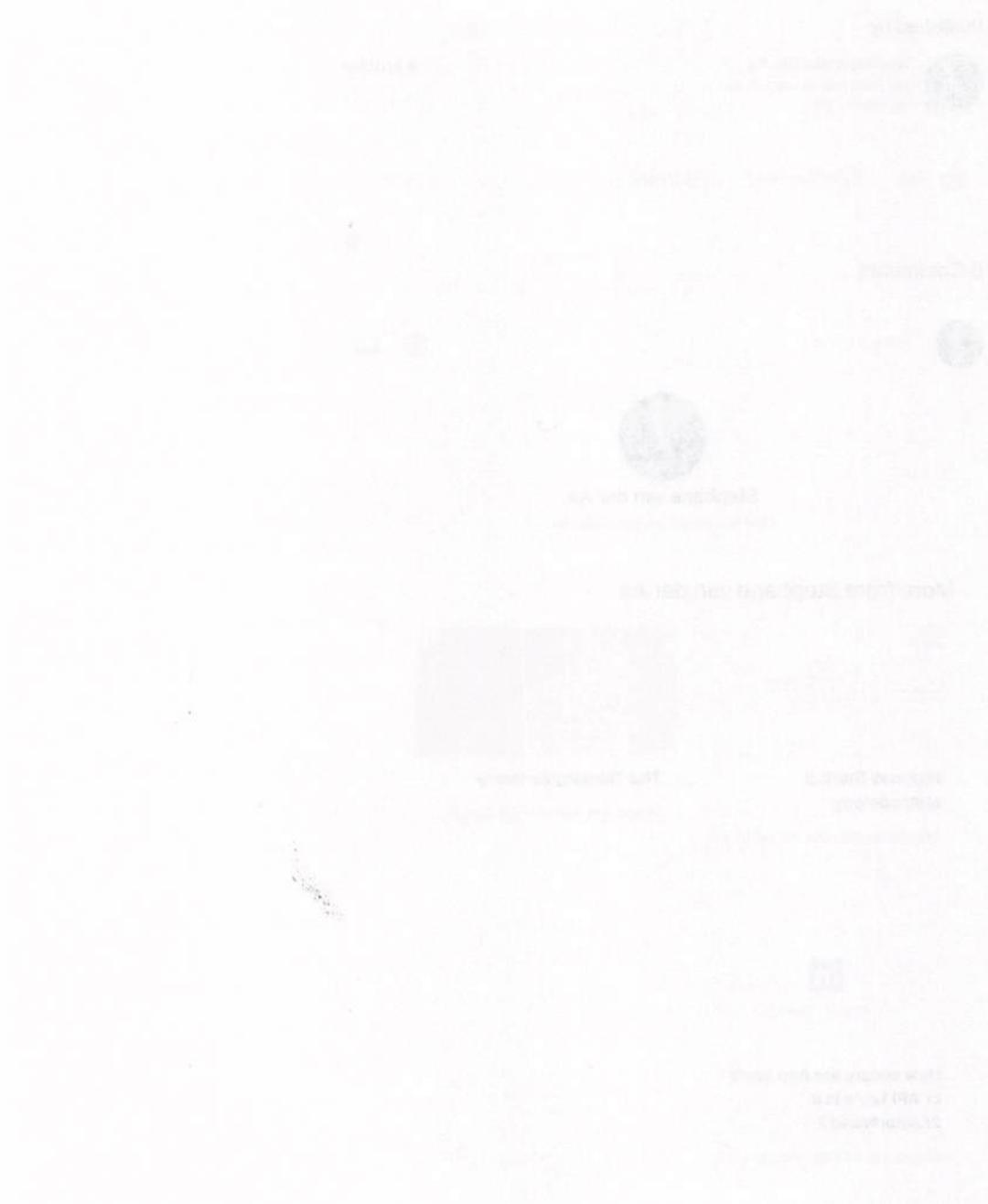
Accessibility
Careers
Ad Choices
Mobile

Talent Solutions
Marketing Solutions
Advertising
Small Business

- Questions?**
Visit our Help Center.
- Manage your account and privacy**
Go to your Settings.
- Recommendation transparency**
Learn more about Recommended Content.

Select Language
English (English) ▾

LinkedIn Corporation © 2023



Client growth cycle

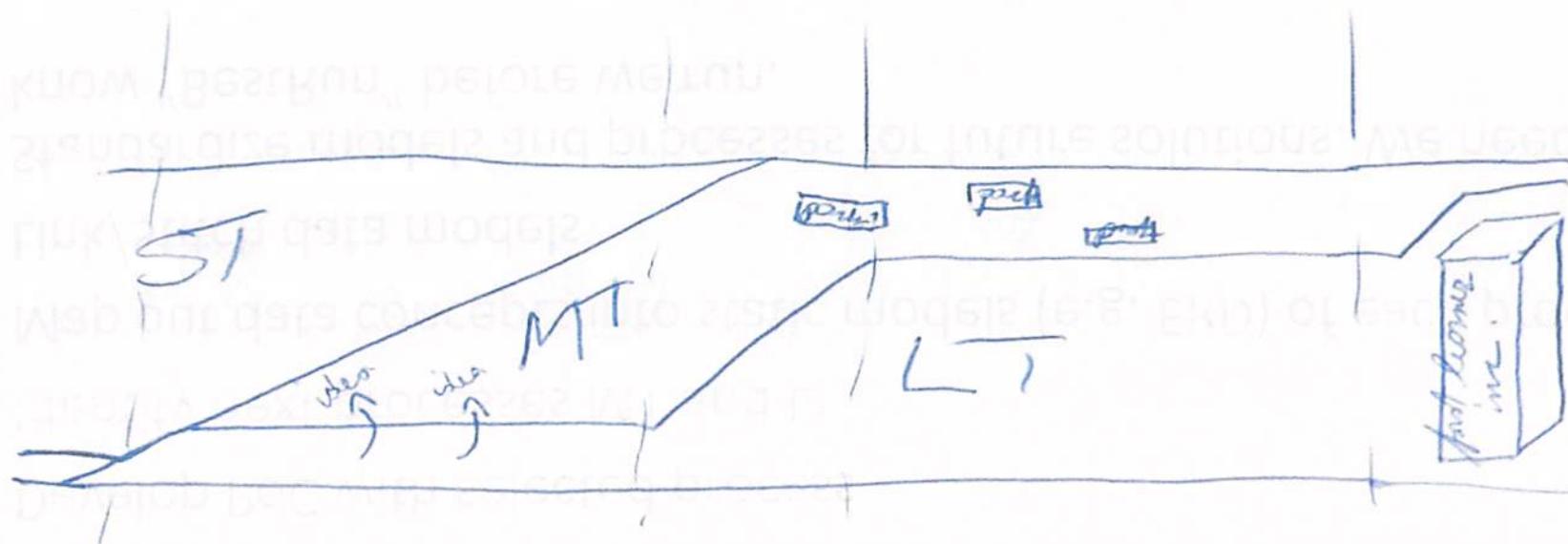
Strategic Product Development

By Stephane van der Aa

Linking generations

- Short Term:
 - PoC process
- Mid Term:
 - Framework refinement
- Long Term:
 - Tabula Rasa: Imagine the company of the future.
 - No limits. No historical boundaries. No legacy.
 - Will not fit an existing customer by design!
(NO! not even a potential customer)
 - Utopian vision for startups. Will live as a PoC inside, not to sell.
 - Call it a “think tank” for now.

3 generations working together



- Steady capacity for innovation (workload)
- Start work on the LT now to influence the now, ST and MT.
- Timelines think: 1Y, 3Y, 7Y, 12Y.

Short Term (1/2)

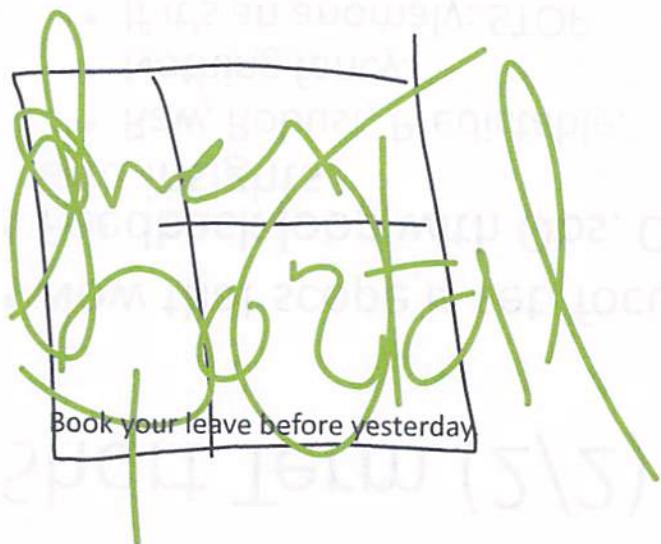
- Develop PoC with selected process
- Identify next processes MT and LT
- Map out data concepts into static models (e.g. ERD) of each process
- Link/Stitch data models
- Standardize models and processes for future solutions. We need to know “BestRun” before we run.

Short Term (2/2)

- Now that scope is set, focus on data gathering and data quality.
- Feedback loop with Ops, Customer, Products for continuous improving data and insights.
 - Raw, Robust, Predictable.
 - Nothing fancy.
 - If it's an anomaly: STOP
 - Data quality is lacking → improve
 - We are running before we can walk → roadmap MT, LT
- Remain under the radar in the market as Tech Leader (use cover of service provider)
- Build robust framework for the above (=main deliverable of ST)
 - Fwk never sold to customers.
 - Own IP. Will become companies most valuable asset.

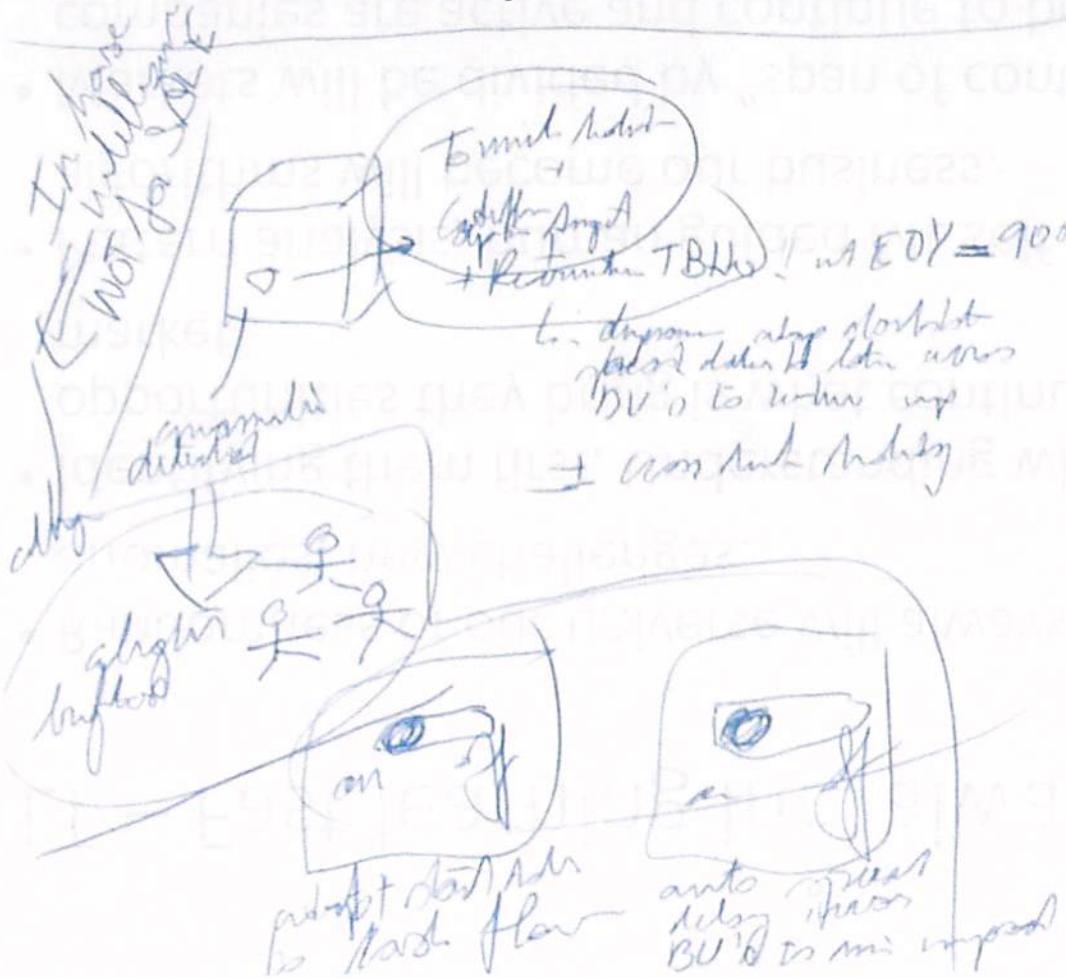
MT - Friendly bots are coming. (1/2)

People prefer positive reinforcement rather than lots of options making simple things seem complex and stressful.



Lexa> Good morning,
You're amazing!
Better put on a sweater, it will be chilly.
Oh, by the way, I booked you're holiday the second
week of November since you've been going to
Whistler the past 3 years that time of year.
Let me know if you want to do something different
this year.
Stephane> Oh great, ask Tom and Frank if they are
also going this year?
Lexa> I've already posted the calendar suggestion on
fb to your fav. friends group. Michael already has
other plans this year.

MT - Friendly bots are coming. (2/2)



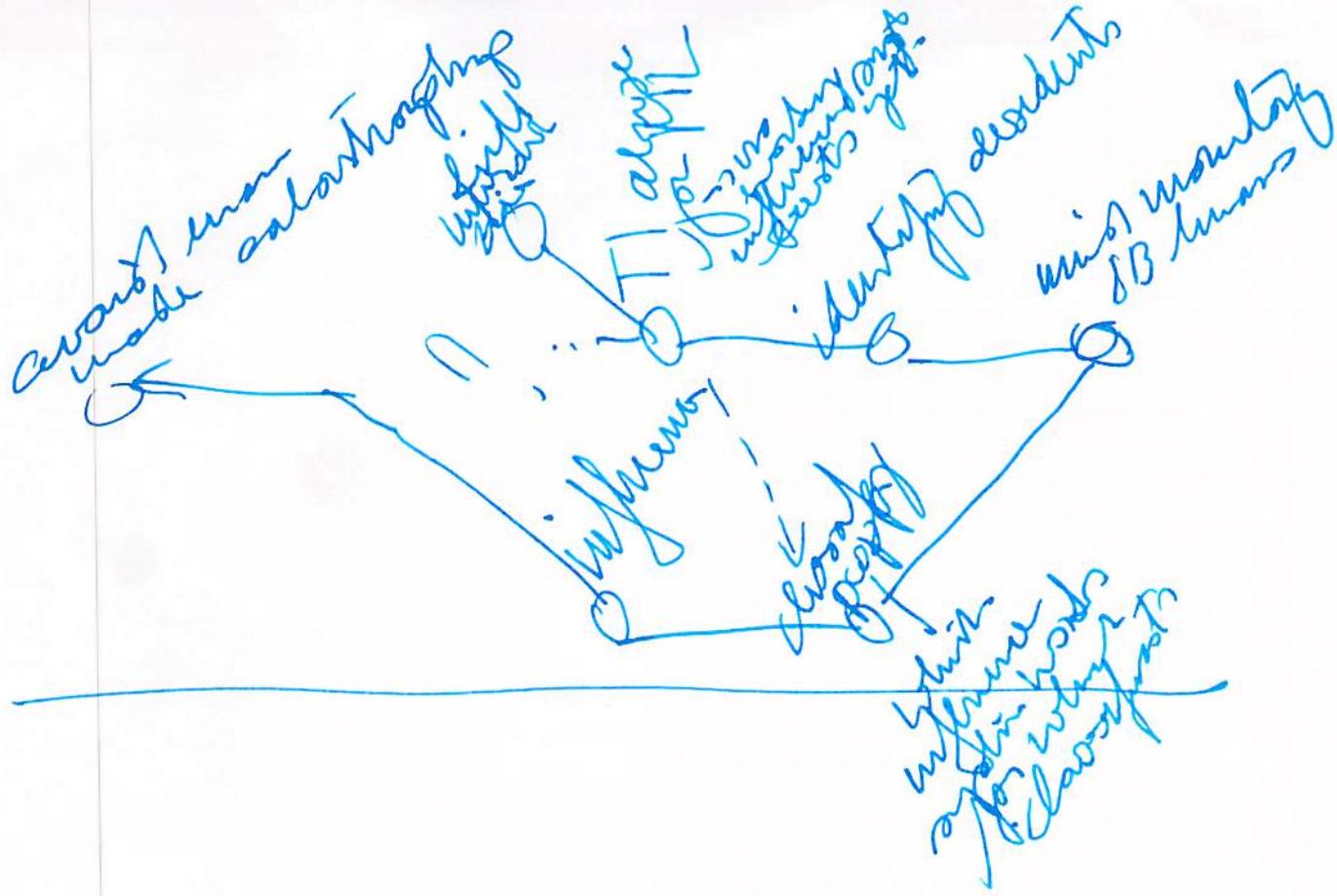
- Augment data with BI from Finance system.
- Link cash flow projections to TBH plan.
- No charts but simple ON/OFF switch for insight algorithms that will take over part of decision making.
- Anomaly detection and new algorithm development only done by Alight and remains own IP (never sold, only service is sold).

LT – Fast learning Inc, always ahead.

- Randomness of our universe will always come up with new anomalies, new challenges.
- Identifying them first. Understanding what problems and opportunities they bring is what continues to ensure our lead in the market.
- Pattern analysis, human guided ML self learning through innovative algorithms will become our business.
- Markets will be divided by “span of control” or data areas where companies are active and continue to be the best predictors.

Economic backdrop

- 1-3Y
 - Failing small & medium businesses.
 - Should look to buy ideas and brains more than businesses and market share.
 - Shortages in supply chain will occur but less than expected.
 - Price elasticity will continuously fluctuate bringing more unpredictability to markets.
 - QE and other Money Printing schemes have to continue due to Covid19 (ongoing since 2008) slowing innovation and incentives for WW "relance".
 - World will continue to look at Tech Leaders (25% of S&P now) even longer. Alight must become one of them.
 - Junk bonds will reappear in places far beyond housing market.
 - More than inflation market unpredictability will cause heavy losses amongst investors leading to even more craziness on markets.
 - People will no longer trust fundamentals and look for vision and belief for LT investments.
 - Companies focused on organic growth more than EBITDA and not looking for shareholder handouts on annual meetings, will attract more cash.
- 4-5Y
 - Light at the end of the tunnel.
 - Need to have solidified cash position during past few years to make it this far. This will have included hard choices.
 - Time to roll-out true intelligent innovation now that market is ready to buy and now that new businesses are emerging to accept the new world.
- 7Y++
 - Dinosaurs are extinct.



printstam

27/8/23

22:35

Hi Stephan,

Please look into this.

I do not want to have to take this public any further.

Kind regards,

Stephane

Alight and @BorisVanillaer made me commit suicide.

Let me start by saying I did not want to publish this, all I wanted and still want is recognition for what was done to me. This is not a message of hate. This is a message of hope.

Back at work in 2020. Finally I managed to out myself as gay to my colleagues after 16years. That's what I started doing as covid broke out.

Welcome back or okay your gay from most, not from management. Boris Vanillaer as lead bully just pushed me around senselessly and pointlessly. Do this, wait forever, tell your line manager I need that, because he will be annoyed by this demand/request...

Line manager (Alan Anker) could empathize somewhat, complaint to HR, lead to a mediation but without the bullies present!? This was followed with a written conclusion where nothing with bad intentions ever happened and Stephane needs to do this and that to not feel discomfort at work. No mentioning of discrimination or bullying. I replied to my line manger first to try to set things straight in writing.

Next. Reached out to BU boss (Johan Bosschaert) who just told me to take a hike and get a job elsewhere.

Fine, so I submitted my resignation in the month of May.

Before this, I did actually get some work done around where the Product strategy should go: mainly a longer term vision on where to invest for the HR market so not to just catch up but to take the lead. The Product catalogue to me seemed messy, not coherent, and full of underused Products. I suggested an alternative. The everlasting optimist in me found the nerve and the guts to add this idea to my resignation letter. "Let's do this project and if you don't want to then please consider this my resignation" is how the letter ended. Though obviously it needed to be outside this toxic Products BU.

Then the impossible it seemed: They refused my resignation. Now what?

2 months went by and eventually, in August, they found it necessary to fire me themselves. As if that wasn't enough they used those couple months "well" to write a motivation for my dismissal that was so hurtful and distorted that I had to wonder which human being could write this? Which colleagues, provided input? 16 years were all reduced to insults, and worse: I was worthless at my job and I was a worthless human being.

The letter kept on going and going, so detailed and so lengthy that I wondered if they started preparing this dismissal motivation letter even before covid broke out in March?

Next I got my own lawyer but all seemed to be this well legally vetted by Alight, that all I could hope for was their mercy!?! Hell no!

I had to fight this discrimination, this injustice, but no justice on the horizon.

I felt horrible once the anger subsided. It got to me to the point that life was now no longer worth living. The next month in September I tried to kill myself. The overdose of pills wasn't enough. Did I now not want to die, did I not consciously or subconsciously take enough pills of the not poisoness enough kind? It took me 6 months to get out of this hole I was shoved in.

Present-day.

In 2023, I decided I wanted to take the stand and speak out: I want recognition for my suffering. Not only having been told in 2004 that I better not out myself as gay (so I didn't) for 16 years, the year when I tried to eventually come out of the closet at work they had to torture me and discriminate me and abuse me for no reason at all but their perverse pleasure. I posted what happened to me on LinkedIn. The post that did however catch Alights attentions was this post: https://www.linkedin.com/posts/stepvda_stephane-vander-aa-on-twitter-activity-7061072590496227328-GDL/?utm_source=share&utm_medium=member_desktop.

I got the idea for this post from a holocaust survivor's testimony who decided to forgive. This combined with the little-known fact that Nazi Germany also systematically exterminated gay people in Germany. This should attract people's attention and allow some to think: indifference leads to the worst in men. By which I also include my own indifference for not outing myself at work any sooner than I did and despite being told not to.

I got a lot of sympathy from people who no longer work at Alight. What I also got was another, now recognizably aggressive letter, from Althius, their lawyers. They accused me of slander and lying. Wow: How can the truth be slander? Is free speech no longer allowed? What can one still say and share online? A few back and forth email with the lawyers and they stopped harassing me. I suspect their "Pro-Justicia" letter was more meant to intimidate and nothing else. Meaning they already knew they had no legal ground.

Today one still has to wonder between the time that I submitted my resignation letter and the time that they fired me, 2 months went by. During this time they could have just signed my resignation letter and handed a signed copy back to me and I would be gone. Instead, they used this time to involve lawyers. Why did they not accept my resignation and saved everybody the cost and then anguish?

Still, patiently, and carefully, I explained over the emails that the only thing I want from them now is recognition for the discrimination and suffering I had to endure. (and not to be called a liar). A phone call could be enough, human to human.

Mistakes we can see, people we can forgive, this should never happen again.

Stephane

I sent this to Alight CEO Stephan Scholl on Thursday August 24th for both legal notice and hope for establishing a constructive dialog outside of courts and social media.

Alight pushing its own people to suicide. Please look into this.

1 message

Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>

To: stephan.sholl@alight.com

24 August 2023 at 15:47

Hi Stephan,

Please look into this.

I do not want to have to take this public any further.

Kind regards,
Stephane van der Aa
+32493701601

-----draft post-----

Alight and @BorisVanillaer made me commit suicide.

Back at work in 2020. Finally I managed to out myself as gay to my colleagues after 16 years. That's what I started doing as covid broke out.

Welcome back or okay your gay from most, not from management. Boris Vanillaer as lead bully just pushed me around senselessly and pointlessly. Do this, wait forever, tell your line manager I need that, because he will be annoyed by this demand/request...

Line manager (Alan Anker) could empathize somewhat, complaint to HR, lead to a mediation but without the bullies present?!? This was followed with a written conclusion where nothing with bad intentions ever happened and Stephane needs to do this and that to not feel discomfort at work. No mentioning of discrimination or bullying. I replied to my line manager first to try to set things straight in writing.

Next. Reached out to BU boss (Johan Bosschaert) who just told me to take a hike and get a job elsewhere.

Fine, so I submitted my resignation in the month of May.

Before this, I did actually get some work done around where the Product strategy should go: mainly a longer term vision on where to invest for the HR market so not to just catch up but to take the lead. The Product catalogue to me seemed messy, not coherent, and full of underused Products. I suggested an alternative. The everlasting optimist in me found the nerve and the guts to add this idea to my resignation letter. "Let's do this project and if you don't want to then please consider this my resignation" is how the letter ended. Though obviously it needed to be outside this toxic Products BU.

Then the impossible it seemed: They refused my resignation. Now what?

2 months went by and eventually, in August, they found it necessary to fire me themselves.

As if that wasn't enough they used those couple months "well" to write a motivation for my dismissal that was so hurtful and distorted that I had to wonder which human being could write this? Which colleagues, provided input? 16 years were all reduced to insults, and worse: I was worthless at my job and I was a worthless human being.

The letter kept on going and going, so detailed and so lengthy that I wondered if they started preparing this dismissal motivation letter even before covid broke out in March?

Next I got my own lawyer but all seemed to be this well legally vetted by Alight, that all I could hope for was their mercy?!? Hell no!

I had to fight this discrimination, this injustice, but no justice on the horizon.

I felt horrible once the anger subsided. It got to me to the point that life was now no longer worth living. The next month in September I tried to kill myself. The overdose of pills wasn't enough. Did I now not want to die, did I not consciously or subconsciously take enough pills of the not poisoness enough kind? It took me 6 months to get out of this hole I was shoved in.

Present-day.

In 2023, I decided I wanted to take the stand and speak out: I want recognition for my suffering. Not only having been told in 2004 that I better not out myself as gay (so I didn't) for 16 years, the year when I tried to eventually come out of the closet at work they had to torture me and discriminate me and abuse me for no reason at all but their perverse pleasure. I posted what happened to me on LinkedIn. The post that did however catch Alights attentions was this post: https://www.linkedin.com/posts/stepvda_stephane-van-der-aa-on-twitter-activity-7061072590496227328-GDL/?utm_source=share&utm_medium=member_desktop.

I got the idea for this post from a holocaust survivor's testimony who decided to forgive. This combined with the little-known fact that Nazi Germany also systematically exterminated gay people in Germany. This should attract people's

attention and allow some to think: indifference leads to the worst in men. By which I also include my own indifference for not outing myself at work any sooner than I did and despite being told not to.

I got a lot of sympathy from people who no longer work at Alight. What I also got was another, now recognizably aggressive letter, from Althius, their lawyers. They accused me of slander and lying. Wow: How can the truth be slander? Is free speech no longer allowed? What can one still say and share online? A few back and forth email with the lawyers and they stopped harassing me. I suspect their "Pro-Justicia" letter was more meant to intimidate and nothing else. Meaning they already knew they had no legal ground.

Still, patiently, and carefully, I explained over the emails that the only thing I want from them now is recognition for the discrimination and suffering I had to endure. (and not to be called a liar). A phone call could be enough, human to human.

Mistakes we can see, people we can forgive, this should never happen again.

Stephane

✓
23/8/2023

Hi Stephan,

Please look into this.

I do not want to have to take this public any further.

Kind regards,
Stephane

Alight and @BorisVanillaer made me commit suicide.

Back at work in 2020. Finally I managed to out myself as gay to my colleagues after 16 years. That's what I started doing as covid broke out.

Welcome back or okay your gay from most, not from management. Boris Vanillaer as lead bully just pushed me around senselessly and pointlessly. Do this, wait forever, tell your line manager I need that, because he will be annoyed by this demand/request...

Line manager (Alan Anker) could empathize somewhat, complaint to HR, lead to a mediation but without the bullies present! This was followed with a written conclusion where nothing with bad intentions ever happened and Stephane needs to do this and that to not feel discomfort at work. No mentioning of discrimination or bullying. I replied to my line manager first to try to set things straight in writing.

Next. Reached out to BU boss (Johan Bosschaert) who just told me to take a hike and get a job elsewhere.

Fine, so I submitted my resignation in the month of May.

Before this, I did actually get some work done around where the Product strategy should go: mainly a longer term vision on where to invest for the HR market so not to just catch up but to take the lead. The Product catalogue to me seemed messy, not coherent, and full of underused Products. I suggested an alternative. The everlasting optimist in me found the nerve and the guts to add this idea to my resignation letter. "Let's do this project and if you don't want to then please consider this my resignation" is how the letter ended. Though obviously it needed to be outside this toxic Products BU.

Then the impossible it seemed: They refused my resignation. Now what?

2 months went by and eventually, in August, they found it necessary to fire me themselves. As if that wasn't enough they used those couple months "well" to write a motivation for my dismissal that was so hurtful and distorted that I had to wonder which human being could write this? Which colleagues, provided input? 16 years were all reduced to insults, and worse: I was worthless at my job and I was a worthless human being.

The letter kept on going and going, so detailed and so lengthy that I wondered if they started preparing this dismissal motivation letter even before covid broke out in March?

Next I got my own lawyer but all seemed to be this well legally vetted by Alight, that all I could hope for was their mercy?! Hell no!

I had to fight this discrimination, this injustice, but no justice on the horizon.

I felt horrible once the anger subsided. It got to me to the point that life was now no longer worth living. The next month in September I tried to kill myself. The overdose of pills wasn't enough. Did I now not want to die, did I not consciously or subconsciously take enough pills of the not poisoness enough kind? It took me 6 months to get out of this hole I was shoved in.

Present-day.

In 2023, I decided I wanted to take the stand and speak out: I want recognition for my suffering. Not only having been told in 2004 that I better not out myself as gay (so I didn't) for 16 years, the year when I tried to eventually come out of the closet at work they had to torture me and discriminate me and abuse me for no reason at all but their perverse pleasure. I posted what happened to me on LinkedIn. The post that did however catch Alights attentions was this post: https://www.linkedin.com/posts/stepvda_stephane-vander-aa-on-twitter-activity-7061072590496227328-GDL/?utm_source=share&utm_medium=member_desktop.

I got the idea for this post from a holocaust survivor's testimony who decided to forgive. This combined with the little-known fact that Nazi Germany also systematically exterminated gay people in Germany. This should attract people's attention and allow some to think: indifference leads to the worst in men. By which I also include my own indifference for not outing myself at work any sooner than I did and despite being told not to.

I got a lot of sympathy from people who no longer work at Alight. What I also got was another, now recognizably aggressive letter, from Althius, their lawyers. They accused me of slander and lying. Wow: How can the truth be slander? Is free speech no longer allowed? What can one still say and share online? A few back and forth email with the lawyers and they stopped harassing me. I suspect their "Pro-Justicia" letter was more meant to intimidate and nothing else. Meaning they already knew they had no legal ground.

Still, patiently, and carefully, I explained over the emails that the only thing I want from them now is recognition for the discrimination and suffering I had to endure. (and not to be called a liar). A phone call could be enough, human to human.

Mistakes we can see, people we can forgive, this should never happen again.

Stephane

From: Stephan Scholl stephan@alight.com
Subject: Re: Request for comment and discussion before or instead of publication - Alight pushing its own people to suicide
Date: 29 August 2023 at 00:08
To: Stephane van der Aa stepvda@mac.com

Thanks for your note Stephane. This is to confirm receipt of it. I will look into this right away. Thx
Stephan

From: Stephane van der Aa <stepvda@mac.com>
Sent: Monday, August 28, 2023 4:12:04 AM
To: Stephan Scholl <stephan@alight.com>
Subject: Fwd: Request for comment and discussion before or instead of publication -
Alight pushing its own people to suicide

[External]

>
> Hi Stephan,
>
> Please look into this.
> I do not want to have to take this public any further.
>
> Kind regards,
> Stephane
> +32493701601
>
>
> ---draft post--
>
>
>
>
> Alright and @BorisVanillaer made me commit suicide.
>
> Let me start by saying I did not want to publish this, all I wanted and still want is
recognition for what was done to me. This is not a message of hate. This is a
message of hope.
>
> Back at work in 2020. Finally I managed to out myself as gay to my colleagues after
16years. That's what I started doing as covid broke out.
> Welcome back or okay your gay from most, not from management. Boris Vanillaer
as lead bully just pushed me around senselessly and pointlessly. Do this, wait forever,
tell your line manager I need that, because he will be annoyed by this
demand/request...
> Line manager (Alan Anker) could empathize somewhat, complaint to HR, lead to a
mediation but without the bullies present!? This was followed with a written conclusion
where nothing with bad intentions ever happened and Stephane needs to do this and
that to not feel discomfort at work. No mentioning of discrimination or bullying. I replied
to my line manger first to try to set things straight in writing.
> Next. Reached out to BU boss (Johan Bosschaert) who just told me to take a hike
and get a job elsewhere.
> Fine, so I submitted my resignation in the month of May.
> Before this, I did actually get some work done around where the Product strategy
should go: mainly a longer term vision on where to invest for the HR market so not to
just catch up but to take the lead. The Product catalogue to me seemed messy, not
coherent, and full of underused Products. I suggested an alternative. The everlasting
optimist in me found the nerve and the guts to add this idea to my resignation letter.

"Let's do this project and if you don't want to then please consider this my resignation" is how the letter ended. Though obviously it needed to be outside this toxic Products BU.

>

> Then the impossible it seemed: They refused my resignation. Now what?

> 2 months went by and eventually, in August, they found it necessary to fire me themselves.

> As if that wasn't enough they used those couple months "well" to write a motivation for my dismissal that was so hurtful and distorted that I had to wonder which human being could write this? Which colleagues, provided input? 16 years were all reduced to insults, and worse: I was worthless at my job and I was a worthless human being.

> The letter kept on going and going, so detailed and so lengthy that I wondered if they started preparing this dismissal motivation letter even before covid broke out in March?

> Next I got my own lawyer but all seemed to be this well legally vetted by Alight, that all I could hope for was their mercy?! Hell no!

> I had to fight this discrimination, this injustice, but no justice on the horizon.

>

> I felt horrible once the anger subsided. It got to me to the point that life was now no longer worth living. The next month in September I tried to kill myself. The overdose of pills wasn't enough. Did I now not want to die, did I not consciously or subconsciously take enough pills of the not poisoness enough kind? It took me 6 months to get out of this hole I was shoved in.

>

> Present-day.

> In 2023, I decided I wanted to take the stand and speak out: I want recognition for my suffering. Not only having been told in 2004 that I better not out myself as gay (so I didn't) for 16 years, the year when I tried to eventually come out of the closet at work they had to torture me and discriminate me and abuse me for no reason at all but their perverse pleasure. I posted what happened to me on LinkedIn. The post that did however catch Alights attentions was this post:

https://nam04.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fwww.linkedin.com%2Fposts%2Fstepvda_stephane-van-der-aa-on-twitter-activity-7061072590496227328-GDL-%3Futm_source%3Dshare%26utm_medium%3Dmember_desktop&data=05%7C01%7Cstephan%40alight.com%7C8469e204dd134892aee208dba79e81c7%7C232a81501ff64e00ad51c491fb66cb74%7C1%7C0%7C638288071447339205%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWljojMC4wLjAwMDAiLCJQljojV2luMzliLCJBTi6Ik1haWwiLCJXVC16Mn0%3D%7C7000%7C%7C&sdata=5Cz0esabu4dzexEM3rx7FHN5Q0aLxpR6iSU0NyNv50%3D&reserved=0

> I got the idea for this post from a holocaust survivor's testimony who decided to forgive. This combined with the little-known fact that Nazi Germany also systematically exterminated gay people in Germany. This should attract people's attention and allow some to think: indifference leads to the worst in men. By which I also include my own indifference for not outing myself at work any sooner than I did and despite being told not to.

>

> I got a lot of sympathy from people who no longer work at Alight. What I also got was another, now recognizably aggressive letter, from Althius, their lawyers. They accused me of slander and lying. Wow: How can the truth be slander? Is free speech no longer allowed? What can one still say and share online? A few back and forth email with the lawyers and they stopped harassing me. I suspect their "Pro-Justicia" letter was more meant to intimidate and nothing else. Meaning they already knew they had no legal ground.

>

> Today one still has to wonder between the time that I submitted my resignation letter and the time that they fired me, 2 months went by. During this time they could have just signed my resignation letter and handed a signed copy back to me and I would be gone. Instead, they used this time to involve lawyers. Why did they not accept my resignation and saved everybody the cost and then anguish?

>

> Still, patiently, and carefully, I explained over the emails that the only thing I want from them now is recognition for the discrimination and suffering I had to endure. (and not to be called a liar). A phone call could be enough, human to human.

>

> Mistakes we can see, people we can forgive, this should never happen again.

>

> Stephane

>

>

> ---

>

> I sent this to Alight CEO Stephan Scholl on Thursday August 24th and again on Monday 28th (from other email account in case previous email got stuck in spam) for both legal notice and hope for establishing a constructive dialog outside of courts and social media.

>

From: Michael Rogers michael.rogers@alight.com
Subject: FW: Request for comment and discussion before or instead of publication - Alight pushing its own people to suicide
Date: 11 September 2023 at 13:35
To: Stephane van der Aa stepvda@mac.com

Stephane – trying again as received a delivery failure notice.

Thanks,
Michael

Alight | Michael Rogers | CHRO | M: +44 (0) 7917883 763 | E-mail: michael.rogers@alight.com

From: Michael Rogers
Sent: 11 September 2023 13:23
To: 'Stephane van der Aa' <stephane@stepvda.net>; 'Stephane van der Aa' <stepvda@gmail.com>
Subject: RE: Request for comment and discussion before or instead of publication - Alight pushing its own people to suicide

Hi Stephane

Thank you for time on Friday and for sharing your concerns and being so open. I'm sorry to hear that you have suffered in such a way. I also received your email from yesterday and am using that email address as mentioned I have had some trouble emailing you.

As mentioned on our call, I believe the best next step is a formal investigation and if I understood well you agreed that was a good next step. This will be handled by an independent third party to ensure integrity and provide all parties with the confidence that a fair and complete process was followed.

As part of the investigation, the expert will conduct interviews with all relevant people (including yourself) and ask necessary questions, listening to their responses. They will provide a report to Alight containing the results of their investigation. Our legal team are currently looking at suitable providers to manage this process. To conclude the process I would propose that the team then meet with you to discuss the findings and also any feedback you may have. Hopefully, we can then agree on any suitable next steps, if any are required. At this stage I cannot make any commitment regarding a meeting with Boris, Johan and Alan, as Alight needs to see the results of the investigation first.

Finally, you mentioned health issues during your call with me a couple of times. While I am not sure what those are, if there is anything that Alight can do to support you with them please let me know and I will have our team look into it right away.

Please look out for an email from Esther Novello-Partouns (HR Director, Benelux) for next steps in regards to the investigation.

Thanks,
Michael

Alight | Michael Rogers | CHRO | M: +44 (0) 7917883 763 | E-mail: michael.rogers@alight.com

From: Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>
Sent: 04 September 2023 21:40
To: Michael Rogers <michael.rogers@alight.com>
Subject: Re: Request for comment and discussion before or instead of publication -
Alight pushing its own people to suicide

[External]

Hi Michael,

I haven't heard from you.

Please let me know when I can expect a call from you.

I don't wan to drag this on for days.

This important to me and hope it also is important to you.

Kind regards,
Stephane van der Aa
+32493701601

On Fri, 1 Sept 2023 at 13:30, Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net> wrote:

Hi Michael,

Good to hear from you. I was about to hit the publish button in linkedIn.

I also informed Stephan Scholl that without reply from Alight by today I would go public.

Please me a call, even today is fine.

Kind regards,
Stephane
0493701601

On 31 Aug 2023, at 21:32, Michael Rogers <michael.rogers@alight.com> wrote:

Stephane

I'm very concerned about the things you outline in your email below and if you are willing I would like to have a call with you to discuss them?

If yes, perhaps we talk one morning next week?

Thanks,
Michael

Alight | Michael Rogers | CHRO | M: +44 (0) 7917883 763 | E-mail: michael.rogers@alight.com

From: Stephan Scholl <stephan@alight.com>
Sent: 30 August 2023 22:14
To: Stephane van der Aa <stepvda@mac.com>

Cc: Michael Rogers <michael.rogers@alight.com>
Subject: RE: Request for comment and discussion before or instead of publication - Alight pushing its own people to suicide

Stephane, I have now had a chance to learn some more about your situation and have asked our CHRO, Michael Rogers to look into this situation further as a matter of urgency. Michael is in copy here and will be in touch with you. He will also report back to me on this. Thank you contacting me.

From: Stephan Scholl <stephan@alight.com>
Sent: Monday, August 28, 2023 5:09 PM
To: Stephane van der Aa <stepvda@mac.com>
Subject: Re: Request for comment and discussion before or instead of publication - Alight pushing its own people to suicide

Thanks for your note Stephane. This is to confirm receipt of it. I will look into this right away. Thx
Stephan

From: Stephane van der Aa <stepvda@mac.com>
Sent: Monday, August 28, 2023 4:12:04 AM
To: Stephan Scholl <stephan@alight.com>
Subject: Fwd: Request for comment and discussion before or instead of publication - Alight pushing its own people to suicide

[External]

>
> Hi Stephan,
>
> Please look into this.
> I do not want to have to take this public any further.
>
> Kind regards,
> Stephane
> +32493701601
>
>
> ---draft post--
>
>
>
> Alight and @BorisVanrillaer made me commit suicide.
>
> Let me start by saying I did not want to publish this, all I wanted and still want is recognition for what was done to me. This is not a message of hate. This is a message of hope.
>
> Back at work in 2020. Finally I managed to out myself as gay to my colleagues after 16years. That's what I started doing as covid broke out.
> Welcome back or okay your gay from most, not from management.
Boris Vanrillaer as lead bully just pushed me around senselessly and pointlessly. Do this, wait forever, tell your line manager I need that,

because he will be annoyed by this demand/request...
> Line manager (Alan Anker) could empathize somewhat, complaint to HR, lead to a mediation but without the bullies present!? This was followed with a written conclusion where nothing with bad intentions ever happened and Stephane needs to do this and that to not feel discomfort at work. No mentioning of discrimination or bullying. I replied to my line manger first to try to set things straight in writing.
> Next. Reached out to BU boss (Johan Bosschaert) who just told me to take a hike and get a job elsewhere.
> Fine, so I submitted my resignation in the month of May.
> Before this, I did actually get some work done around where the Product strategy should go: mainly a longer term vision on where to invest for the HR market so not to just catch up but to take the lead. The Product catalogue to me seemed messy, not coherent, and full of underused Products. I suggested an alternative. The everlasting optimist in me found the nerve and the guts to add this idea to my resignation letter. "Let's do this project and if you don't want to then please consider this my resignation" is how the letter ended. Though obviously it needed to be outside this toxic Products BU.
>
> Then the impossible it seemed: They refused my resignation. Now what?
> 2 months went by and eventually, in August, they found it necessary to fire me themselves.
> As if that wasn't enough they used those couple months "well" to write a motivation for my dismissal that was so hurtful and distorted that I had to wonder which human being could write this? Which colleagues, provided input? 16 years were all reduced to insults, and worse: I was worthless at my job and I was a worthless human being.
> The letter kept on going and going, so detailed and so lengthy that I wondered if they started preparing this dismissal motivation letter even before covid broke out in March?
> Next I got my own lawyer but all seemed to be this well legally vetted by Alight, that all I could hope for was their mercy?! Hell no!
> I had to fight this discrimination, this injustice, but no justice on the horizon.
>
> I felt horrible once the anger subsided. It got to me to the point that life was now no longer worth living. The next month in September I tried to kill myself. The overdose of pills wasn't enough. Did I now not want to die, did I not consciously or subconsciously take enough pills of the not poisoness enough kind? It took me 6 months to get out of this hole I was shoved in.
>
> Present-day.
> In 2023, I decided I wanted to take the stand and speak out: I want recognition for my suffering. Not only having been told in 2004 that I better not out myself as gay (so I didn't) for 16 years, the year when I tried to eventually come out of the closet at work they had to torture me and discriminate me and abuse me for no reason at all but their perverse pleasure. I posted what happened to me on LinkedIn. The post that did however catch Alights attentions was this post: https://nam04.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fwww.linkedin.com%2Fposts%2Fstepvda_stepha

ne-van-der-aa-on-twitter-activity-7061072590496227328-GDL-%3Futm_source%3Dshare%26utm_medium%3Dmember_desktop&data=05%7C01%7Cstephan%40alight.com%7C8469e204dd134892aee208dba79e81c7%7C232a81501ff64e00ad51c491fb66cb74%7C1%7C0%7C638288071447339205%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzliLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXCI6Mn0%3D%7C7000%7C%7C&sdata=5Cz0esabu4dzexEM3rx7FHN5Q0aLxpR6iSU0NyNv50%3D&reserved=0

> I got the idea for this post from a holocaust survivor's testimony who decided to forgive. This combined with the little-known fact that Nazi Germany also systematically exterminated gay people in Germany. This should attract people's attention and allow some to think: indifference leads to the worst in men. By which I also include my own indifference for not outing myself at work any sooner than I did and despite being told not to.

>

> I got a lot of sympathy from people who no longer work at Alight. What I also got was another, now recognizably aggressive letter, from Althius, their lawyers. They accused me of slander and lying. Wow: How can the truth be slander? Is free speech no longer allowed? What can one still say and share online? A few back and forth email with the lawyers and they stopped harassing me. I suspect their "Pro-Justicia" letter was more meant to intimidate and nothing else. Meaning they already knew they had no legal ground.

>

> Today one still has to wonder between the time that I submitted my resignation letter and the time that they fired me, 2 months went by. During this time they could have just signed my resignation letter and handed a signed copy back to me and I would be gone. Instead, they used this time to involve lawyers. Why did they not accept my resignation and saved everybody the cost and then anguish?

>

> Still, patiently, and carefully, I explained over the emails that the only thing I want from them now is recognition for the discrimination and suffering I had to endure. (and not to be called a liar). A phone call could be enough, human to human.

>

> Mistakes we can see, people we can forgive, this should never happen again.

>

> Stephane

>

>

> ---

>

> I sent this to Alight CEO Stephan Scholl on Thursday August 24th and again on Monday 28th (from other email account in case previous email got stuck in spam) for both legal notice and hope for establishing a constructive dialog outside of courts and social media.

>