



**Regeling inzake het omgaan met
(een vermoeden van) misstanden en
onregelmatigheden (klokkenluidersregeling)**



Doel van de regeling

Artikel 1

Medewerkers hebben en kennen een veilige route om (het vermoeden van) misstanden of onregelmatigheden met een maatschappelijk belang te melden. Medewerkers zijn wanneer zij op grond van deze regeling een melding maken beschermd tegen benadeling.

Definities

Artikel 2

- Onder "het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid met een maatschappelijk belang" verstaan we: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de onderneming in verband met:
 - a. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
 - b. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
 - c. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
 - d. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
 - e. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
 - f. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift, zoals binnen de onderneming geldende gedragsregels,
 - g. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld,
 - h. een (dreiging van) het bewust onjuist informeren van publieke organen, of
 - i. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de hierboven genoemde feiten.
- onder de Commissie Klachtenbehandeling wordt verstaan: de commissie die door de directie is ingesteld om onder andere vermoedens van misstanden te behandelen.
- Raad van Commissarissen wordt in dit document afgekort als RvC.

Procedure voor melding aan de directie

Artikel 3

De medewerker meldt een (vermoeden van een) misstand of onregelmatigheid bij zijn direct leidinggevende, een andere leidinggevende, de Commissie Klachtenbehandeling of de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon kan de medewerker adviseren, maar kan de melding niet zelf behandelen.

Artikel 4

De leidinggevende of de voorzitter van de Commissie Klachtenbehandeling:

- a. stelt de medewerker in de gelegenheid zijn melding toe te lichten en vraagt

de medewerker de schriftelijke vastlegging van de melding te ondertekenen, zodat geen onduidelijkheid kan ontstaan over aard en inhoud van de melding;

- b. stuurt de medewerker een kopie;
- c. stelt direct de directie op de hoogte;
- d. stuurt de directie een afschrift van de melding.

Artikel 5

De directie:

- a. stuurt een ontvangstbevestiging aan de medewerker die (het vermoeden van) een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld;
- b. start zo spoedig mogelijk een onderzoek, eventueel geleid door de voorzitter van de Commissie Klachtenbehandeling. In dit onderzoek vindt "hoor en wederhoor" plaats, met in achtneming van de vertrouwelijkheid van de melding;
- c. informeert de medewerker binnen 8 weken na de melding schriftelijk over het standpunt van de directie en de genomen stappen naar aanleiding van de melding;
- d. informeert de medewerker binnen welke termijn het standpunt tegemoet kan worden gezien als bovengenoemde termijn niet haalbaar is.

Procedure voor melding aan de voorzitter van de RvC

Artikel 6

De medewerker meldt een (vermoeden van een) misstand of onregelmatigheid schriftelijk en ondertekend bij de voorzitter van de RvC als:

- a. hij/zij het niet eens is met het standpunt van de directie;
- b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de toegezegde termijn of deze termijn onredelijk lang acht en zijn bezwaar daartegen bij de directie alsnog geen redelijke termijn heeft opgeleverd;
- c. (het vermoeden van) een misstand of onregelmatigheid de directie betreft;
- d. de medewerker in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding aan de directie;
- e. een eerdere interne melding de misstand of onregelmatigheid in kwestie niet heeft weggenomen.

Artikel 7

De (voorzitter van de) RvC:

- a. stuurt een ontvangstbevestiging aan de medewerker;
- b. als het een vervolg op een eerdere interne melding betreft wordt daarvan aantekening gemaakt;
- c. stuurt de directie een afschrift van de melding, tenzij (het vermoeden van) een misstand of onregelmatigheid de directie betreft;
- d. start zo spoedig mogelijk een onderzoek door of namens de RvC. In dit onderzoek vindt "hoor en wederhoor" plaats, met in achtneming van de

- vertrouwelijkheid van de melding;
- e. informeert de medewerker binnen 8 weken na de melding schriftelijk over het standpunt van de RvC en de genomen stappen naar aanleiding van de melding;
 - f. informeert de medewerker binnen welke termijn het standpunt tegemoet kan worden gezien als bovengenoemde termijn niet haalbaar is;
 - g. houdt in zijn algemeenheid toezicht op de werking van de meldingsprocedure, op passend en onafhankelijk onderzoek naar signalen van misstanden en onregelmatigheden, en, indien een misstand is geconstateerd, een adequate opvolging van eventuele aanbevelingen tot herstelacties.

Procedure voor externe melding

Artikel 8

1. Pas na het doen van een interne melding van (een vermoeden van) een misstand of onregelmatigheid, kan de melder een externe melding doen als:
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt van directie of RvC en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de toegezegde termijn;
 - c. de melder na het doen van de interne melding aanwijzingen / signalen heeft dat hij zal worden benadeeld in de arbeidspositie.
2. De melder kan enkel direct een externe melding doen van (een vermoeden van) een misstand als het eerst doen van een interne melding gezien de aard van (het vermoeden van) de misstand of onregelmatigheid in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
 - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - b. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - c. een eerdere melding (aan de RvC) de misstand in kwestie niet heeft weggenomen;
 - d. een plicht tot directe externe melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt, zoals:
 - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
 - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, bijvoorbeeld het Huis voor Klokkenluiders.

Vertrouwelijkheid van informatie over het vermoeden van een misstand

Artikel 9

De medewerker die (het vermoeden van) een misstand of onregelmatigheid meldt en degenen aan wie (het vermoeden van) een misstand of onregelmatigheid is gemeld behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de directie wordt geen informatie aan derden verschaft. Als het verschaffen van informatie aan derden noodzakelijk blijkt, zal de naam van de medewerker die de melding deed niet worden genoemd en zal de informatie in een vorm worden gegoten waarbij de anonimiteit van de medewerker gewaarborgd is.

De medewerker kan tevens vertrouwelijk advies inwinnen bij het Huis voor Klokkenluiders, zie: <https://huisvoorklokkenluiders.nl/> voor contactgegevens.

Rechtsbescherming

Artikel 10

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