

# KLOKKENLUIDERSREGELING

V1.01

Ingaand per 1-7-2023



**De directie van de bedrijven die samenwerken binnen de entiteit IT Groep; MA-IT B.V., IA Professionals B.V., MyAutomation Projects B.V. en KALCIO Healthcare BV hechten grote waarde aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, een zorgvuldig klokkenluidersbeleid en stelt daarom *met instemming van de ondernemingsraad (c)OR* de volgende regeling vast.**

## Inhoudsopgave

|             |   |    |
|-------------|---|----|
| Artikel 1:  | Begrippen .....   | 3  |
| Artikel 2:  | Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer .....   | 5  |
| Artikel 3:  | Interne melding .....   | 5  |
| Artikel 4:  | Bescherming van de melder tegen benadeling .....              | 6  |
| Artikel 5:  | Het tegengaan van benadeling van de melder .....              | 7  |
| Artikel 6:  | Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling .....     | 8  |
| Artikel 7:  | Vertrouwelijke omgang .....                                   | 8  |
| Artikel 8:  | Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging .....         | 9  |
| Artikel 9:  | Behandeling van de interne melding door de werkgever .....    | 10 |
| Artikel 10: | De uitvoering van het onderzoek .....                         | 10 |
| Artikel 11: | Standpunt van de werkgever .....                              | 11 |
| Artikel 12: | Hoor en wederhoor t.a.v. rapport en standpunt werkgever ..... | 12 |
| Artikel 13: | Externe melding .....   | 13 |
| Artikel 14: | Openbaarmaking .....  | 14 |
| Artikel 15: | Intern en extern onderzoek naar benadeling .....              | 14 |
| Artikel 16: | Publicatie, rapportage en evaluatie .....                     | 15 |
| Artikel 17: | Slotbepalingen .....  | 15 |

## Artikel 1: Begrippen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
  - a. *werknemer*: degene die krachtens een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW of anders buiten dienstverband arbeid voor werkgever verricht of heeft verricht, met uitdrukkelijk inbegrip van uitzendkrachten, zelfstandigen, gedetacheerden, stagiaires, sollicitanten en/of bestuurders. Ook werknemers van andere organisaties die door hun werk met werkgever in aanraking zijn gekomen, waaronder werknemers van (onder)aannemers en leveranciers, worden aangeduid als werknemers in de zin van deze regeling.
  - b. *werkgever*: MA-IT B.V., IA Professionals B.V. MyAutomation B.V. en/of KALCIO Healthcare B.V..
  - c. *misstand*: onder een misstand wordt verstaan:
    1. een schending of gevaar voor schending van het Unierecht.
    2. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Het maatschappelijk belang is in het geding bij:
      - i. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door werkgever zijn vastgesteld;
      - ii. een (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit;
      - iii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid;
      - iv. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen;
      - v. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu;
      - vi. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
      - vii. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
      - viii. een (dreigende) verspilling van maatschappelijke/collectieve middelen;
      - ix. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m viii genoemde feiten.
  - d. *vermoeden van een misstand*: het vermoeden van een werknemer dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover dat vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of andere organisatie;
  - e. *schending van het Unierecht (het recht van de Europese Unie)*: handeling of nalatigheid die:
    1. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleids-terreinen die binnen het in artikel 2 van Richtlijn (EU) 2019/1937 bedoelde materiële toepassingsgebied vallen; of

2. het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van Richtlijn (EU) 2019/1937 bedoelde materiële toepassingsgebied vallen. Voorbeelden van schendingen van het Europese Unierecht kunnen zijn het zich niet houden aan bepaalde Europese richtlijnen of verordeningen op het gebied van:
- de vrijheid van personenverkeer en dienstverlening waaronder discriminatie op grond van nationaliteit;
  - de vrijheid van goederenverkeer en regels ter bescherming van consumenten productveiligheid, productconformiteit en milieu;
  - de interne marktregels, waaronder regels over mededinging en staatssteun;
  - de mensenrechten en de rechtsstaat, waaronder bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen;
  - naleving van het Europese Unierecht door nationale overheden, waaronder ontbrekende implementatie van Europese richtlijnen en verordeningen.
- f. *adviseur*: een natuurlijke persoon die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand en op wie uit hoofde van zijn beroep of ambt een geheimhoudingsplicht rust omtrent het aan hem gemelde (zoals een advocaat);
- g. *vertrouwenspersoon*: degene die door de Directie is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
- h. *melding*: de melding van een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling;
- i. *melder*: de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling;
- j. *Directie*: degene(n) die is (zijn) benoemd als (lid van) het bestuur van de organisatie van werkgever;
- k. *contactpersoon*: degene die door de Directie na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
- l. *onderzoekers*: degenen aan wie de Directie het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- m. *Bevoegde autoriteit*: een autoriteit die op grond van artikel 2c Wet bescherming klokkenluiders is aangewezen voor het ontvangen en opvolgen van meldingen van (een vermoeden van) een misstand;
- n. *Huis*: Huis voor klokkenluiders als bedoeld in artikel 1 sub a van de Wet Huis voor Klokkenluiders;
- o. *Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders*: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a lid 2 Wet bescherming klokkenluiders;
- p. *Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders*: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a lid 3 Wet bescherming klokkenluiders.
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

## Artikel 2: Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand en zich desgewenst door deze adviseur laten vertegenwoordigen.
2. De werknemer kan de vertrouwenspersoon raadplegen over een vermoeden van een misstand en zich desgewenst door de vertrouwenspersoon laten vertegenwoordigen. De werknemer kan de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand. De vertrouwenspersoon kan alleen als zodanig opereren als deze niet betrokken is bij de feiten of omstandigheden die in de melding worden beschreven.
3. Ter zake het vermoeden van een misstand kan de werknemer of diens adviseur de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

## Artikel 3: Interne melding

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie van werkgever hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij.
2. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van werkgever in aanraking is gekomen en een vermoeden heeft van een misstand binnen de organisatie van werkgever, kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie van de werkgever hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij.
3. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat een lid van de Directie bij een vermoedelijke misstand betrokken is, kan daarvan melding worden gemaakt bij een ander lid van de Directie of bij een externe autoriteit als bedoeld in artikel 13 lid 3 van deze regeling.
4. De werknemer kan het vermoeden van een misstand binnen de organisatie van werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding in overleg met de werknemer door naar een leidinggevende als bedoeld in het eerste lid.
5. Een melder kan op de volgende wijzen een melding doen:
  - a. schriftelijk;
  - b. mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem;
  - c. op diens verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.
6. De melder kan ervoor kiezen deze melding anoniem te doen of niet. Een anonieme melding kan schriftelijk, mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem of via de vertrouwenspersoon gedaan worden. Als de melding anoniem plaats vindt, kan er uiteraard geen terugkoppeling worden gegeven.
7. De werknemer krijgt zo spoedig mogelijk een schriftelijke bevestiging van ontvangst van de melding, doch uiterlijk binnen zeven dagen na de ontvangst. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke weergave van de inhoud van de melding en de datum waarop deze is ontvangen.

## Artikel 4. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. Werkgever zal de melder niet benadelen in verband met het melden van een vermoeden van een misstand bij werkgever, bij een bevoegde autoriteit als bedoeld in artikel 13 lid 3 of in verband met openbaarmaking onder de omstandigheden als bedoeld in artikel 14.
2. Het benadelingsverbod als genoemd in lid 1 geldt tijdens en na de behandeling van een melding van een vermoeden van een misstand, onder de voorwaarde dat de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist is.
3. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, waaronder doch niet beperkt tot:
  - a. ontslag;
  - b. schorsing, non-actiefstelling of soortgelijke maatregelen;
  - c. degradatie of het onthouden van promotie;
  - d. loonsverlaging of het onthouden van loonsverhoging;
  - e. een nadelige wijziging van de werktijden;
  - f. het overplaatsen of het weigeren van een verzoek daartoe;
  - g. benoeming in een andere functie;
  - h. het afnemen van taken of verantwoordelijkheden;
  - i. het onthouden van opleiding;
  - j. het geven van een negatieve prestatiebeoordeling;
  - k. het geven van een negatieve arbeidsreferentie;
  - l. het opleggen van een waarschuwing, berisping, boete of andere sanctie;
  - m. dwang, intimidatie, pesterijen en uitsluiting;
  - n. discriminatie of ongelijke behandeling;
  - o. het niet-verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in het geval dat de werknemer de gerechtvaardigde verwachting had dat hem een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd zou worden aangeboden;
  - p. het afwijzen van een verzoek tot het opnemen van verlof of een ander verzoek;
  - q. het niet verwerken van een ziekmelding of betermelding;
  - r. schade met inbegrip van reputatieschade, met name op sociale media, of financieel nadeel, met inbegrip van omzetsderving en inkomstenderving;
  - s. opname op een zwarte lijst op basis van een informele of formele overeenkomst voor een hele sector of bedrijfstak waardoor de melder geen baan meer kan vinden in die sector of de bedrijfstak;
  - t. vroegtijdige beëindiging of opzegging van een contract tot levering van goederen of diensten;
  - u. intrekking van een licentie of vergunning;
  - v. psychiatrische of medische verwijzingen.
4. Van benadeling als bedoeld in lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die werkgever neemt niet in redelijke verhouding staat tot die grond.
5. Onder benadeling wordt tevens verstaan een dreiging met en een poging tot benadeling.

Indien werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 3,

- motiveert werkgever waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het melden van een vermoeden van een misstand.
6. Werkgever draagt er zorg voor dat ook leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van elke vorm van benadeling in verband met het melden van een vermoeden van een misstand, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
    - a. het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;
    - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
    - c. het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder, op welke wijze dan ook geformuleerd;
    - d. het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.
  7. Werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.
  8. Werkgever stelt aan werknemers schriftelijk of elektronisch informatie beschikbaar over hun rechtsbescherming bij het melden van een vermoeden van een misstand.

#### Artikel 5. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De op de voet van artikel 8 lid 5 aangewezen contactpersoon bespreekt onverwijld, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de melder van mening is dat er sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan de Directie. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De Directie draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

## Artikel 6. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. Werkgever zal een adviseur die in dienst is van werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
2. Werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. Werkgever zal de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. Werkgever zal de onderzoekers die in dienst zijn van werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
5. Werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het afleggen van een verklaring.
6. Werkgever zal werknemers niet benadelen in verband met het aan de onderzoekers verstrekken van documenten die naar hun redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.
7. Werkgever zal familieleden van de melder niet benadelen vanwege de melding.
8. Op benadeling van de in lid 1 t/m 7 bedoelde personen is artikel 4 lid 2 t/m 7 van overeenkomstige toepassing.

## Artikel 7. Vertrouwelijke omgang

1. Voor eenieder die betrokken is bij de melding van of het onderzoek naar een vermoeden van een misstand geldt een geheimhoudingsplicht. Deze geheimhoudingsplicht geldt ten aanzien van alle gegevens met betrekking tot de melding of het onderzoek in de breedste zin van het woord, waarvan de betrokkenen weten dat het vertrouwelijke gegevens zijn of waarvan zij redelijkerwijs moeten vermoeden dat die gegevens vertrouwelijk zijn. Vertrouwelijk zijn in ieder geval:
  - a. gegevens aan de hand waarvan, al dan niet in combinatie met andere gegevens, de identiteit van de melder kan worden vastgesteld;
  - b. gegevens van personen over wie de melding wordt gedaan of die daarmee in verband worden gebracht;
  - c. gegevens van in de melding genoemde derden;
  - d. alle informatie die tot de hiervoor onder a t/m c genoemde gegevens herleidbaar is;
  - e. bedrijfsgeheimen in de zin van artikel 1 Wet bescherming bedrijfsgeheimen.
2. De in lid 1 bedoelde geheimhoudingsplicht geldt niet indien en voor zover enig wettelijk voorschrift een betrokkene tot mededeling verplicht of uit diens taak bij de uitvoering van de wet de noodzaak tot mededeling voortvloeit. In dat geval zal de melder in beginsel hiervan vooraf in kennis worden gesteld met een schriftelijke toelichting van de redenen voor de bekendmaking, tenzij die informatie het gerelateerde onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.
3. De melding zal worden geregistreerd in een daarvoor ingericht register.
4. De gegevens van de melding in het register worden vernietigd als geen noodzaak meer bestaat om deze nog langer te bewaren. Zolang een onderzoek naar een melding loopt of nadien een melding bij een bevoegde autoriteit is gedaan of een klacht- of gerechtelijke procedure loopt, blijven de gegevens van een melding in een registratie in ieder geval behouden.



5. Werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
6. De identiteit van de melder en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de melder kan worden achterhaald, wordt niet bekend gemaakt zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder.
7. Indien het vermoeden van een misstand is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.
8. Als bekendmaking van de identiteit van de melder verplicht is op grond van enig wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek door een bevoegde autoriteit of een gerechtelijke procedure, dan wordt de melder daarvan vooraf in kennis gesteld met schriftelijke opgaaf van redenen, tenzij dit het onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.
9. De identiteit van de adviseur van de melder of degene die hem bijstaat en van betrokken derden is ook vertrouwelijk. Deze wordt niet bekend gemaakt zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder respectievelijk de adviseur of degene die de melder bijstaat of de betrokken derden.
10. Voor degene die onderwerp is van de melding geldt het volgende:
  - a. er wordt vertrouwelijk met diens gegevens en identiteit omgegaan;
  - b. de persoon wordt van het onderzoek op de hoogte gesteld en gehoord tijdens het onderzoek;
  - c. er wordt hoor-en-wederhoor toegepast;
  - d. de persoon wordt geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek en krijgt de mogelijkheid hierop eventueel te reageren.

## Artikel 8. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging

1. Als de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand mondeling bij een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand mondeling via de vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze vertrouwenspersoon, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de Directie. De vertrouwenspersoon stuurt de melding uitsluitend door aan de Directie indien de melder daar uitdrukkelijk schriftelijk mee instemt.
4. De Directie stuurt de melder onverwijld een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.
5. Na ontvangst van de melding wijst de Directie, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

## Artikel 9. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De Directie stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, tenzij:
  - a. het vermoeden naar zijn oordeel niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
  - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
2. Indien de Directie besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen drie weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de Directie van oordeel is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of dat op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand. Indien het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand wordt tevens aangegeven waar de melder zijn melding kan doen. Indien binnen de genoemde termijn geen beslissing over het al dan niet instellen van een onderzoek kan worden genomen, informeert de Directie de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder alsnog een beslissing over het instellen van een onderzoek tegemoet kan zien.
3. De Directie beoordeelt of een bevoegde autoriteit als bedoeld in artikel 13 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt de Directie de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De Directie draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand.
5. De Directie informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De Directie stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De Directie informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een bevoegde autoriteit, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

## Artikel 10. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid om te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de melder de melding bij de vertrouwenspersoon heeft gedaan en de melder diens identiteit niet bekend wil maken, dan kunnen de onderzoekers vragen schriftelijk aan de melder stellen via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon zal de vragen doorgeleiden aan de melder die de vragen schriftelijk en anoniem kan beantwoorden. Daarna zal de vertrouwenspersoon de antwoorden op de vragen anoniem doorgeleiden aan de onderzoekers.
3. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.

4. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
5. Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
6. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
7. De onderzoekers stellen vervolgens het definitieve onderzoeksrapport vast. Zij sturen de werkgever en de melder hiervan een afschrift tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

### Artikel 11. Standpunt van de werkgever

1. Binnen een redelijke termijn van ten hoogste drie maanden na de ontvangstbevestiging krijgt de melder van de Directie, al dat niet via de vertrouwenspersoon na een anonieme melding, schriftelijk nadere informatie over de beoordeling en voor zover van toepassing, de opvolging van de melding. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid. Het standpunt wordt geformuleerd met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de te verstrekken (bedrijfs-) informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen zoals privacy-regelgeving.
2. De Directie zal desgewenst in een gesprek met de melder of de vertrouwenspersoon het inhoudelijke standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand toelichten en de melder in staat stellen om hierop te reageren.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de Directie of een bevoegde autoriteit als bedoeld in artikel 13 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien werkgever een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, ontvangt de melder hiervan een afschrift tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. Werkgever informeert de personen op wie de melding betrekking heeft op dezelfde wijze als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

## Artikel 12. Hoor en wederhoor t.a.v. rapport en standpunt werkgever

1. Werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van werkgever onderbouwd aangeeft dat (a) het vermoeden van een misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat (b) in het onderzoeksrapport of het standpunt van werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert werkgever hier inhoudelijk op en wordt zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek ingesteld. Voor dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
3. Indien werkgever een bevoegde autoriteit als bedoeld in artikel 13 lid 3 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt werkgever ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van werkgever aan die bevoegde autoriteit toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

DE

GROEP

## Artikel 13. Externe melding

1. De melder is niet verplicht om een vermoeden van een misstand eerst intern te melden bij werkgever. De melder kan ook direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand bij een bevoegde autoriteit. De melder hoeft dit niet te motiveren. Wel mag van de melder worden verlangd dat hij :
  - a. voor ogen houdt dat het in de meeste gevallen de voorkeur verdient om eerst een interne melding te doen;
  - b. rekening houdt met een eventueel verzoek van werkgever, die daartoe de nodige randvoorwaarden heeft gecreëerd, om misstanden ook intern te melden;
  - c. bij een externe melding rekening houdt met het belang van werkgever bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van die melding.
2. De melder kan een vermoeden van een misstand tevens extern melden bij een bevoegde autoriteit indien:
  - a. de melder het niet eens is met het standpunt van werkgever en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd en dit aan de Directie heeft laten weten;
  - b. de melder het niet eens is met de wijze waarop werkgever zich jegens de melder heeft gedragen naar aanleiding van een melding van een vermoeden van een misstand en dit aan de Directie heeft laten weten;
  - c. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn genoemd in artikel 11 lid 1.
3. De melder kan de externe melding doen bij de bevoegde autoriteit die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder bevoegde autoriteit wordt in ieder geval verstaan:
  - 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 op grond van de wet bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder:
    - de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders;
    - de Autoriteit Consument en Markt (ACM);
    - de Autoriteit Financiële Markten (AFM);
    - de Autoriteit Persoonsgegevens (AP);
    - De Nederlandsche Bank N.V. (DNB);
    - andere bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en bestuursorganen.
4. De procedure voor het doen van een melding kan worden gevonden op de website van de betreffende bevoegde autoriteit.
5. Werkgever mag werknemers mondeling noch schriftelijk verbieden om een vermoeden van een misstand extern te melden hetzij tijdens het dienstverband hetzij na beëindiging daarvan.

## Artikel 14. Openbaarmaking

1. Werkgever mag een werknemer mondeling noch schriftelijk verbieden om een (vermoeden van een) misstand openbaar te maken, hetzij tijdens het dienstverband hetzij bij beëindiging daarvan.
2. Om in aanmerking te komen voor rechtsbescherming bij openbaarmaking als bedoeld in het eerste lid dient de melder voorafgaand aan de openbaarmaking eerst een melding bij werkgever en/of een bevoegde autoriteit te hebben gedaan. Daarnaast dient de melder redelijke gronden te hebben om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft. De melder kan zich hierbij baseren op de informatie die hij binnen een redelijke termijn heeft gekregen over de beoordeling of opvolging van de melding door de werkgever, dan wel een bevoegde autoriteit.
3. Indien de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de misstand of inbreuk een dreigend reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang, er een risico bestaat op benadeling of dat het, als hij de misstand of inbreuk zou melden, niet waarschijnlijk is dat de misstand of inbreuk doeltreffend zal worden verholpen, komt hij in aanmerking voor rechtsbescherming. Daarnaast geldt, evenals bij een melding, altijd de voorwaarde dat de melder redelijke gronden moet hebben om aan te nemen dat de gemelde informatie juist is.

## Artikel 15. Intern en extern onderzoek naar benadeling

1. De melder die meent dat er sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan de Directie verzoeken om onderzoek te (laten) doen naar de wijze waarop binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 9 t/m 12 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 6 lid 1 t/m 6 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
4. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

## Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De Directie draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op CoCoApps en openbaar wordt gemaakt op de website van werkgever.
2. De Directie stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
  - a. informatie over het in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
  - b. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van werkgever;
  - c. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
  - d. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en standpunten van werkgever.
3. De Directie stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de (c)OR, waarna dit in een overlegvergadering met de (c)OR wordt besproken.
4. De Directie stelt de (c)OR in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De Directie draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de (c)OR in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de (c)OR voor.

## Artikel 17. Slotbepalingen

1. Deze regeling treedt in werking op 1-7-2023.
2. Ondanks het feit dat deze regeling met grote zorgvuldigheid is samengesteld is het mogelijk dat er tussentijds wijzigingen van regels en procedures noodzakelijk zijn. De Directie behoudt zich daarom het recht voor om bepalingen in deze regeling te wijzigen. Wijzigingen dienen op straffe van nietigheid schriftelijk door de Directie en de (c)OR te worden geaccordeerd.
3. Wijzigingen worden bekendgemaakt door plaatsing van een nieuwe versie van deze regeling op CoCoApps en de website van werkgever.
4. Indien deze regeling een nietige bepaling zou bevatten, wordt deze vervangen door een rechtsgeldige bepaling die zoveel mogelijk overeenkomt met de strekking van de nietige bepaling.