

Melding van een misstand

[Bedrijfsnaam invullen] hecht grote waarde aan ondernemen op een maatschappelijk verantwoorde wijze en aan een deugdelijk integriteitsbeleid.

Hier past beleid bij dat medewerkers, oud medewerkers of personen waarmee **[Bedrijfsnaam invullen]** op andere wijze een samenwerkingsverband heeft de ruimte biedt om (binnen de hieronder genoemde kaders) een vermoeden van een misstand in vrijheid te kunnen melden.

Onderstaande regeling is daarom op bovenstaande groep van personen van toepassing.

Vermoeden van een misstand

Van een vermoeden van een misstand is sprake wanneer het vermoeden bestaat dat binnen de organisatie van **[Bedrijfsnaam invullen]** of binnen een andere organisatie waarmee **[Bedrijfsnaam invullen]** een zakelijke relatie heeft het maatschappelijk belang in gevaar is. Hiervan is in ieder geval sprake bij:

- a) de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift;
- 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 openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Uiteraard moeten er voor dit vermoeden redelijke gronden aanwezig zijn.

Interne melding

Een vermoeden van een misstand kan in eerste instantie worden gemeld bij **[functionaris 1]**. [Hier een specifieke functionaris invullen bijvoorbeeld de direct leidinggevende, de HR-manager of een directielid].

Indien een melding verband houdt met **[functionaris 1]** kan de melding plaatsvinden bij **[functionaris 2]**. [De functionarissen invullen]

Indien een melding verband houdt met een directielid kan de melding plaatsvinden bij **[Lid van de Raad van Toezicht]**[naam of functie van het betreffende lid invullen]

De medewerker heeft de mogelijkheid om hierbij een raadsman te raadplegen op wie een geheimhoudingsplicht rust, waaronder een rechtshulpverlener van de vakbond of de bedrijfsarts.

Daarnaast bestaat de mogelijkheid om een vertrouwelijke melding te maken bij **[functionaris 3]** [De functionaris invullen zie opmerking 1]] die vervolgens ook als vertrouwenspersoon zal optreden. Deze vertrouwenspersoon kan de melding, uitsluitend in overleg met de medewerker, alsnog doorsturen naar de **[functionaris 1 danwel 2 of het lid van de raad van Toezicht]**[hier de specifieke functionarissen invullen]. Indien de medewerker besluit om zijn identiteit niet bekend te maken zal alle correspondentie over de melding verlopen via de vertrouwenspersoon.

Van de melding zal door de leidinggevende een verslag worden gemaakt. De medewerker ontvangt hiervan een kopie. Verder heeft de leidinggevende de verantwoordelijkheid de melding zo spoedig mogelijk voor te leggen aan de directie van **[Bedrijfsnaam invullen]**. De directie zal zorg dragen voor onafhankelijk en onpartijdig onderzoek naar de melding, waarbij de medewerker ook (opnieuw) zal worden gehoord. Van dit onderzoek zal een rapportage worden opgesteld door de onderzoeker. De directie, de leidinggevende, de medewerker en

eventuele derde betrokkenen zullen hiervan een kopie ontvangen. Overigens draagt **[Bedrijfsnaam invullen]** 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.

Afhankelijk van de bevindingen in de rapportage zal door de directie een voorgenomen standpunt en eventueel een besluit tot het treffen van maatregelen worden genomen. De medewerker wordt altijd in de gelegenheid gesteld om op de rapportage alsmede het voorgenomen standpunt en besluit te reageren, alvorens de directie tot een definitief standpunt en besluit zal komen.

Voor bovengenoemde procedure dient een redelijke termijn in acht te worden genomen. Hierbij geldt als uitgangspunt een termijn van 8 weken. Echter kunnen zich omstandigheden voordoen waardoor deze termijn niet haalbaar is. In dat geval zal de procedure zo spoedig mogelijk dienen te worden afgerond.

Externe melding

Wanneer de interne melding niet binnen een redelijke termijn heeft geleid tot een succesvolle en/of adequate aanpak van de misstand, heeft de medewerker ook de mogelijkheid om een externe melding te maken. Het maken van een externe melding kan bij het Huis voor Klokkeluiders (zie voor meer informatie: www.huisvoorklokkeluiders.nl) of een andere organisatie die kan worden geacht het vermoeden van een misstand te kunnen oplossen.

Deze externe melding mag ook direct worden gedaan, wanneer van de medewerker in redelijkheid niet gevraagd kan worden om van het vermoeden van een misstand eerst een interne melding te maken. Dat is in ieder geval aan de orde als een wettelijke regeling daartoe verplicht of sprake is van:

- a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
- b. een redelijk vermoeden dat de hoogste verantwoordelijke binnen de organisatie van de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
- c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
- d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
- e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen.

Enkel wanneer de medewerker hiermee instemt kan het Huis van Klokkeluiders de werkgever op de hoogte brengen van de melding en de identiteit van de medewerker.

Het Huis van Klokkeluiders kan worden verzocht om een onderzoek in te stellen. Het is aan het Huis van Klokkeluiders om op basis van de wet te beoordelen of zij daadwerkelijk tot het uitvoeren van onderzoek gehouden is.

Bescherming medewerker en andere betrokkenen

De medewerker die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld, mag op geen enkele wijze in zijn positie worden benadeeld als gevolg van deze melding. Indien de medewerker desondanks meent dat sprake is van benadeling naar aanleiding van de melding, kan door hem aan de directie **[Bedrijfsnaam invullen]** of het Huis van Klokkeluiders een verzoek worden gedaan om hiernaar een onderzoek in te stellen.

Dezelfde bescherming geldt ook voor andere betrokkenen.

Vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder

Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om

Ondernemingsraad

Deze regeling is afgestemd met de Ondernemingsraad. Jaarlijks rapporteert de directie aan de Ondernemingsraad over het aantal meldingen en de ervaringen met het daarbij gevoerde beleid.

Publicatie

De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.

Inwerkingtreding regeling

Deze regeling treed in werking op [datum invullen]

Opmerking 1):

Functionaris 3 is bijvoorbeeld de HR-Manager of een ander aan te wijzen vertrouwenspersoon. Functionaris 1 en 3 kunnen dezelfde persoon zijn. In dat geval zorgt de betreffende functionaris ervoor dat de melding vertrouwelijk wordt behandeld en de identiteit van de medewerker niet bekend wordt gemaakt.