

# **Klokkenluidersregeling (regeling bescherming klokkenluiders)**

**TecqGroep B.V. en gelieerde bedrijven**

**Versie 2023**

## Inhoud

Inleiding .....	3
Samenvatting Klokkenluidersregeling .....	4
Formele Klokkenluidersregeling .....	7
Artikel 1. Begripsbepalingen .....	7
Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer .....	8
Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever .....	9
Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie .....	9
Artikel 5. Melden bij een bevoegde autoriteit .....	10
Artikel 6. Bescherming van de melder tegen benadeling .....	10
Artikel 7. Het tegengaan van benadeling van de melder .....	11
Artikel 8. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling .....	12
Artikel 9. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder en andere betrokkenen .....	12
Artikel 10. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding .....	12
Artikel 11. Behandeling van de interne melding door de werkgever .....	13
Artikel 12. De uitvoering van het onderzoek .....	13
Artikel 13. Standpunt van de werkgever .....	14
Artikel 14. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever .....	14
Artikel 15. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder .....	15
Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie .....	15
Artikel 17. Inwerkingtreding regeling .....	15

## Inleiding

TecqGroep wil een organisatie zijn waarin integriteit en transparantie hoog in het vaandel staan en als onderdeel van de bedrijfscultuur worden gezien. Dit zorgt er onder meer voor dat mogelijke misstanden sneller worden ontdekt en opgespoord, en mogelijke financiële en reputatieschade worden beperkt. Bij het nastreven van integriteit en transparantie is het hebben van een klokkenluidersregeling, naast de wettelijke verplichting, essentieel.

Als je denkt dat er sprake is van een misstand binnen de organisatie of een (gevaar voor) schending van de Europese regels, dan kun je hiervan een officiële melding maken. In deze regeling staat hoe je een officiële melding kunt maken en welke regels hiervoor gelden. Ook staat in deze regeling hoe je als melder beschermd wordt. Je kunt er ook altijd voor kiezen om jouw melding (eerst) kenbaar te maken bij je eigen leidinggevende of contactpersoon, bij een andere leidinggevende of bij een directielid.

Als je twijfelt over de regels of vragen hebt over de uitleg daarvan, dan kan je terecht bij jouw leidinggevende of contactpersoon, de afdeling HR, de vertrouwenspersoon of een bevoegde autoriteit. De contactgegevens van deze partijen staan in het reglement.

Het klokkenluidersreglement van TecqGroep wordt jaarlijks geëvalueerd. Tussentijdse wijzigingen zijn mogelijk in het geval van belangrijke aanpassingen in de wet of verandering van technologische, organisatorische of zakelijke behoeften. Alle veranderingen van dit beleid vereisen de goedkeuring van de directie van TecqGroep en de instemming van de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad.

## Samenvatting Klokkenluidersregeling

We beseffen dat de formele Klokkenluidersregeling juridisch van aard is en daarom lastig te lezen is. Daarom wordt hieronder in leesbaardere vorm een samenvatting gegeven. Aan deze samenvatting kunnen geen rechten worden ontleend. Voor de leidende en rechtsgeldige regeling verwijzen wij je naar de formele Klokkenluidersregeling in het volgende hoofdstuk.

### **Wie kan een melding maken?**

Iedereen die werkzaamheden verricht voor het bedrijf of dat in het verleden heeft gedaan. Denk daarbij bijvoorbeeld aan: medewerkers, ZZP'ers, stagiaires, vrijwilligers, leveranciers, sollicitanten en ex-medewerkers.

### **Waarover kun je een melding maken?**

Je kunt een melding maken wanneer je het vermoeden hebt dat (iemand binnen) het bedrijf:

- de wet of de Europese regels overtreedt;
- een gevaar is voor de volksgezondheid;
- een gevaar is voor de veiligheid van personen;
- een gevaar is voor het milieu;
- een gevaar is voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming (met grote gevolgen).

Deze regeling is niet bedoeld voor de volgende situaties:

- Een persoonlijke situatie tussen de medewerker en het bedrijf;
- Een meningsverschil tussen de medewerker en zijn/haar leidinggevende;
- Als je het niet eens bent met de keuzes van het bedrijf.

Meestal hebben situaties waar je melding van kunt maken als Klokkenluider dus invloed op meerdere personen en hebben deze situaties grote gevolgen voor de maatschappij.

Je moet als melder wel zelf iets weten of gemerkt hebben. Iets melden op basis van geruchten of verhalen van anderen kan niet. In de wet heet dat "een vermoeden gebaseerd op redelijke gronden".

### **Hoe ziet het meldproces eruit?**

1. Het begint bij het maken van een melding. Dit kan zowel intern als extern, en als je dat wil kun je ook anoniem een melding maken. Deze melding komt terecht bij de hoogst leidinggevende in de organisatie (bij TecqGroep is dit de directie), of bij het interne toezichtsorgaan (de Raad van Commissarissen).
2. Binnen 2 weken na het doen van de melding, hoor je of er een onderzoek ingesteld zal worden. Er wordt geen onderzoek ingesteld als de melding niet gebaseerd is op redelijke gronden, of als op voorhand duidelijk is dat de melding geen betrekking heeft op een (vermoeden van een) misstand of een (gevaar voor) schending van het Unierecht.
3. Als er een onderzoek wordt gestart, zal jij als melder worden uitgenodigd door het onafhankelijke onderzoeksteam om eventuele vragen te beantwoorden. Tijdens het onderzoek stelt het bedrijf de benodigde documenten en gegevens beschikbaar voor het onderzoek.

Als het onderzoek is afgerond, krijg jij als melder de mogelijkheid om het onderzoeksrapport

door te lezen en opmerkingen te maken. Van het definitieve onderzoeksrapport ontvang je een kopie.

4. Binnen 8 weken na de melding ontvang je als melder het standpunt van het bedrijf over het onderzoeksrapport en de eventuele stappen die naar aanleiding van het onderzoek zijn genomen. Je mag als melder op dit standpunt reageren.

### **Waar kun je een melding maken?**

Je kunt er in eerste instantie voor kiezen om een interne melding te maken bij je eigen leidinggevende of contactpersoon. Doe je de melding liever niet bij je eigen leidinggevende, dan kun je ook terecht bij iedere andere leidinggevende binnen de organisatie, die hiërarchisch een hogere positie heeft dan jij. De leidinggevende waarbij je de melding doet, stuurt de melding door naar de directie van TecqGroep. Wanneer je een vermoeden hebt dat de directie betrokken is bij datgene waar je een melding over wil maken, dan kun je de melding ook bij Raad van Commissarissen doen. De Raad van Commissarissen is een onafhankelijk toezichtsorgaan dat toezicht houdt op de directie van TecqGroep.

Een interne melding maken bij je eigen leidinggevende, contactpersoon of de directie heeft de voorkeur van TecqGroep, omdat het probleem dan het snelst kan worden aangepakt. Zo kan TecqGroep, als dat nodig is, direct maatregelen nemen om de misstand of overtreding te stoppen.

Je hebt echter altijd het recht om direct een externe melding te maken van een misstand of overtreding. Bijvoorbeeld bij het Huis voor Klokkenluiders, of bij een andere bevoegde autoriteit. Een vermoeden van een onregelmatigheid kun je niet extern melden, hiervoor is alleen een interne melding mogelijk.

Een lijst van bevoegde autoriteiten is opgenomen in artikel 5 van de Klokkenluidersregeling.

### **Anoniem melden**

Als je dat wil, mag je jouw melding anoniem doen. Een interne melding kun je anoniem laten verlopen via de externe Vertrouwenspersoon. Een externe melding kun je anoniem doen bij een bevoegde autoriteit.

### **Hoe word je als melder beschermd?**

Als melder heb je recht op bescherming. De werkgever mag de werknemer niet benadelen omdat hij een melding gedaan heeft. Benadeling kan zijn ontslag of schorsing, maar ook overplaatsing tegen je zin, het weigeren van een promotie of pesten. De werknemer moet de melding wel op de juiste manier gedaan hebben.

### **Registratie van meldingen**

Alle meldingen worden door TecqGroep geregistreerd in een daarvoor ingericht register.

### **Ondersteuning en advies**

Je kunt als werknemer bij het Huis voor Klokkenluiders advies krijgen als je een misstand vermoedt die werkgerelateerd is. Het advies is gratis, onafhankelijk en vertrouwelijk.

Het Huis voor Klokkenluiders is telefonisch bereikbaar op werkdagen tussen 9.00 uur en 12.30 uur, via 088-1331000.

Je kunt ook de externe Vertrouwenspersoon vragen om informatie, advies en ondersteuning.

De externe Vertrouwenspersoon behandelt jouw verzoeken altijd vertrouwelijk en heeft als primaire taak om jou te adviseren en ondersteunen. De externe Vertrouwenspersoon zal jouw identiteit, tenzij je daar zelf uitdrukkelijk toestemming voor geeft, nooit bekendmaken bij de werkgever.

De externe Vertrouwenspersoon van TecqGroep is Sandra de Callafon, te bereiken op 0653387270 of via [sandra.decalfon@bmwvoorelkaar.nl](mailto:sandra.decalfon@bmwvoorelkaar.nl).

Wil je graag overleggen met iemand binnen de organisatie? Dan kun je ook terecht bij twee vertrouwenspersonen uit de Ondernemingsraad van TecqGroep. Dit zijn :

- Lisette Wesselius, te bereiken op 0657547402 of [Lisette.Wesselius@maintec.nl](mailto:Lisette.Wesselius@maintec.nl)
- Roy van Oirschot, te bereiken op 0639273299 of [Roy.vanOirschot@tecforce.nl](mailto:Roy.vanOirschot@tecforce.nl)

### **Contactgegevens**

#### Directie TecqGroep

Johan Rensing  
CEO  
[johan.rensing@tecqgroep.com](mailto:johan.rensing@tecqgroep.com)  
+31622947525

Anne van Ravenstein  
CFO  
[anne.van.ravenstein@tecqgroep.com](mailto:anne.van.ravenstein@tecqgroep.com)  
+31623113561

#### Raad van Commissarissen TecqGroep

Maike Poulussen  
Commissaris  
[maaike@maaikepoulussen.nl](mailto:maaike@maaikepoulussen.nl)  
+31610984200

## Formele Klokkenluidersregeling

### Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
  - a. **werknemer**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;
  - b. **werkgever**: TecqGroep B.V. en aan haar gelieerde ondernemingen, welke krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
  - c. **werkgerelateerde context**: toekomstige, huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling als zij dergelijke informatie zouden melden
  - d. **misstand**: een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
    - a. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of interne regels van een werkgever, dan wel
    - b. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
  - e. **schending van het Unierecht**: handeling of nalatigheid die
    - a. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
    - b. het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen.
  - f. **richtlijn**: [Richtlijn \(EU\) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 \(PbEU 2019, L 305\)](#)
  - g. **vermoeden van een misstand**: het vermoeden van een melder 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 (dreigende) misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie.
  - h. **vermoeden van een onregelmatigheid**: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
  - i. **informatie over een inbreuk**: informatie, waaronder redelijke vermoedens, over feitelijke of mogelijke inbreuken op het Unierecht, die hebben plaatsgevonden of zeer waarschijnlijk zullen plaatsvinden binnen de organisatie waar de melder werkt of heeft gewerkt of binnen een andere organisatie waarmee de melder uit hoofde van zijn werk in contact is geweest, alsmede over pogingen tot het verhullen van dergelijke inbreuken;
  - j. **melding**: de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk op het Unierecht op grond van deze regeling;

- k. **melder**: een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand of verkregen informatie meldt of openbaar maakt;
  - l. **opvolging**: optreden van een werkgever om de juistheid van de beweringen van de melder na te gaan en zo nodig en voor zover bevoegd nader onderzoek te doen of maatregelen te treffen;
  - m. **vertrouwenspersoon**: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
  - n. **hoogste leidinggevende**: het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever;
  - o. **intern toezichtorgaan**: het orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de hoogst leidinggevende;
  - p. **hoogste verantwoordelijke**: het interne toezichtorgaan of als de organisatie van de werkgever geen intern toezichtorgaan heeft, de hoogste leidinggevende;
  - q. **contactpersoon**: degene die door de hoogste leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
  - r. **betrokken derde**: een derde die in een werkgerelateerde context verbonden is met een melder of een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is;
  - s. **degene die een melder bijstaat/adviseur**: een natuurlijke persoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is;
  - t. **onderzoekers**: degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
  - u. **bevoegde autoriteit**: autoriteit die zorgdraagt voor de ontvangst en opvolging van een melding, voor zover bevoegd;
  - v. **externe derde**: een bestuursorgaan, een dienst of andere bevoegde instantie, niet zijnde een bevoegde autoriteit, die op grond van een bij of krachtens de wet of in mandaat toegekende taak of bevoegdheid een melding van een schending van het Unierecht ontvangt;
  - w. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wet bescherming klokkenluiders;
  - x. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a lid 3 Wet bescherming klokkenluiders;
  - y. **bedrijfsgeheim**: bedrijfsgeheim als bedoeld in artikel 1 van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen.
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 in vertrouwen de externe Vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht. De externe Vertrouwenspersoon van TecqGroep is Sandra de Callafon, te bereiken op 0653387270 of via [sandra.decalfon@bmwvoorelkaar.nl](mailto:sandra.decalfon@bmwvoorelkaar.nl).
2. Een werknemer kan een adviseur met geheimhoudingsplicht<sup>1</sup> in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht.

<sup>1</sup> Hieronder vallen in ieder geval de vertrouwenspersoon, een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts.



3. De werknemer kan ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht.

#### Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever

1. Een werknemer met een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht binnen de organisatie van zijn werkgever, kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Als de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand, inbreuk of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen (Maaïke Poulussen, Commissaris, te bereiken via [maaïke@maaïkepoulussen.nl](mailto:maaïke@maaïkepoulussen.nl) of 0610984200). In dat geval dient in deze regeling voor 'de hoogste leidinggevende' verder 'het interne toezichtsorgaan' te worden gelezen.
2. De werknemer kan het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon (Sandra de Callafon, te bereiken op 0653387270 of via [sandra.decalfon@bmwvoorelkaar.nl](mailto:sandra.decalfon@bmwvoorelkaar.nl)). De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.
3. De melding mag schriftelijk, mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem of op verzoek van de melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie plaatsvinden. Gespreksopnamen mogen alleen worden gemaakt met instemming van de melder. De werknemer mag ook anoniem een melding doen.

#### Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk binnen de organisatie van de werkgever, kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever, die hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij.
2. Als de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand, inbreuk of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen (Maaïke Poulussen, Commissaris, te bereiken via [maaïke@maaïkepoulussen.nl](mailto:maaïke@maaïkepoulussen.nl) of 0610984200). In dat geval dient in deze regeling voor 'de hoogste leidinggevende' verder 'het interne toezichtsorgaan' te worden gelezen.
3. De werknemer van een andere organisatie kan het vermoeden van een misstand, inbreuk of onregelmatigheid binnen de organisatie van de werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon (Sandra de Callafon te bereiken op 0653387270 of via [sandra.decalfon@bmwvoorelkaar.nl](mailto:sandra.decalfon@bmwvoorelkaar.nl)). De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.
4. De melding mag schriftelijk, mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem of op verzoek van de melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie plaatsvinden. Gespreksopnamen mogen alleen worden gemaakt met instemming van de melder. De werknemer mag ook anoniem een melding doen.

## Artikel 5. Melden bij een bevoegde autoriteit

1. Een melder met een vermoeden van een misstand of inbreuk binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan ook direct melding doen bij de bevoegde autoriteit. Dit artikel is niet van toepassing op een vermoeden van een onregelmatigheid: hiervoor is enkel interne melding mogelijk.
2. Bevoegde autoriteiten zijn:
  - a. de Autoriteit Consument en Markt (ACM);
  - b. de Autoriteit Financiële Markten (AFM);
  - c. de Autoriteit persoonsgegevens (AP);
  - d. De Nederlandsche Bank (DNB);
  - e. het Huis voor Klokkenluiders;
  - f. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ);
  - g. de Nederlandse Zorgautoriteit (NZ);
  - h. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS), en
  - i. bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en bestuursorganen, of onderdelen daarvan.
3. De melding mag schriftelijk, mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem of op verzoek van de melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie plaatsvinden. De werknemer mag ook anoniem een melding doen.

## Artikel 6. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werkgever zal de melder beschermen tegen benadeling.
2. Een melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht ook niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat:
  - a. de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht op het moment van de openbaarmaking juist is;
  - b. de melder voorafgaand aan de openbaarmaking een melding heeft gedaan:
    - i. bij de werkgever en een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie; of,
    - ii. rechtstreeks bij een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie; of als,
    - iii. de melder op basis van de informatie redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft.
  - c. Een melder mag eveneens tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht niet worden benadeeld, als de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:
    - i. de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang;
    - ii. een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie; of,
    - iii. het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.
3. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
  - a. ontslag of schorsing;
  - b. een boete als bedoeld in artikel 650 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
  - c. demotie;

- d. het onthouden van bevordering;
  - e. een negatieve beoordeling;
  - f. een schriftelijke berisping;
  - g. overplaatsing naar een andere vestiging;
  - h. discriminatie;
  - i. intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
  - j. smaad of laster;
  - k. voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten; en,
  - l. intrekking van een vergunning.
4. Van benadeling 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 3 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
  5. Bij benadeling van een melder tijdens en na de behandeling van een melding, dan wel na openbaarmaking van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht wordt vermoed dat de benadeling het gevolg is van de melding dan wel de openbaarmaking. De werkgever kan hiervoor tegenbewijs leveren.
  6. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht, 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. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een andere disciplinaire maatregel opleggen.

#### Artikel 7. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De hoogst leidinggevende wijst zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding – in overleg met de melder – een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling van de melder. De 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 er 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. Als 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 ook 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 hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

3. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

#### Artikel 8. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de vertrouwenspersoon, contactpersoon, betrokken derden, adviseur en onderzoekers die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
2. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
3. De werkgever zal een werknemer niet benadelen in verband met het door hem aan de onderzoekers verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.
4. Artikel 7 lid 1 en 2 zijn ook van toepassing op de andere betrokkenen zoals bedoeld in dit artikel.

#### Artikel 9. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder en andere betrokkenen

1. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, maken de identiteit van de melder en andere betrokkenen niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
2. Als het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht 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.
3. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de betrokken derde en adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

#### Artikel 10. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Als de werknemer de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht 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. Als de werknemer de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht 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 hoogste leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.
4. Als de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden heeft dat de hoogst leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan het interne toezichtorgaan binnen de organisatie van de werkgever (Maaik Poulussen, Commissaris, te bereiken via

- maaike@maaikepoulussen.nl of 0610984200). In dat geval dient in deze regeling voor 'de hoogste leidinggevende' verder 'het interne toezichtsorgaan' te worden gelezen.
5. De hoogste leidinggevende stuurt de melder onverwijld, maar uiterlijk binnen zeven dagen. 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. De hoogste leidinggevende stuurt de melder uiterlijk binnen drie maanden na de ontvangstbevestiging informatie over de vervolgstappen.
  6. De werkgever registreert een melding bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register. De gegevens van een melding in het register worden vernietigd als zij niet langer noodzakelijk zijn om te voldoen aan de eisen van Wet bescherming klokkenluiders of andere bij of krachtens wet of Unierecht vastgestelde eisen.

#### Artikel 11. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De hoogste leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht, tenzij:
  - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
  - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand, inbreuk of onregelmatigheid.
2. Als de hoogste leidinggevende besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de hoogste leidinggevende 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 onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht.
3. De hoogste leidinggevende beoordeelt of een bevoegde autoriteit van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Meldingen worden alleen met uitdrukkelijke toestemming van de melder naar andere instanties gestuurd. Als de werkgever een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt de hoogste leidinggevende de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De hoogste leidinggevende 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 of onregelmatigheid.
5. De hoogste leidinggevende informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De hoogste leidinggevende stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De hoogste leidinggevende 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 kan worden geschaad.

#### Artikel 12. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is, ontvangt hiervan een afschrift.
3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. 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.
5. De onderzoekers stellen een concept-onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
7. Bedrijfsgeheimen die in het kader van de melding worden ontvangen mogen niet voor andere doeleinden mogen worden gebruikt dan voor de opvolging van de melding.

#### Artikel 13. Standpunt van de werkgever

1. De hoogste leidinggevende informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Als duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de hoogste leidinggevende de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Als de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij ook aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand of inbreuk en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

#### Artikel 14. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in.

3. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

#### Artikel 15. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. De melder of de betrokkene uit artikel 8 van deze regeling die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk, kan de hoogste leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. 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 onregelmatigheid, misstand of inbreuk.

#### Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. 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.
2. De hoogste leidinggevende stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
  - a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden, inbreuken en onregelmatigheden 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 de 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 de standpunten van de werkgever.
3. De hoogste leidinggevende stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de ondernemingsraad wordt besproken.
4. De hoogste leidinggevende stelt de ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden, inbreuken en onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De hoogste leidinggevende draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de ondernemingsraad voor.

#### Artikel 17. Inwerkingtreding regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 27 september 2023.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht.