

eraneos



Meldregeling
Klokkenluiders

Inhoudsopgave

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

Introductie Meldregeling

De meldregeling van Eraneos heeft drie belangrijke doelen:

1. Melden van (vermoedelijke) schendingen mogelijk maken:
 - Medewerkers en belanghebbers van Eraneos kunnen (vermoedelijke) misstanden melden, zoals fraude, corruptie en/of onrechtmatige daden.
 - Dit kan anoniem of met naam worden gedaan.
2. Veilige en eerlijke behandeling van meldingen:
 - Alle meldingen worden serieus genomen en vertrouwelijk behandeld.
 - Er wordt een zorgvuldig onderzoek ingesteld naar elke melding.
 - Medewerkers en belanghebbers die een melding doen, hoeven geen represailles te vrezen, zelfs niet als de melding ongegrond blijkt te zijn.
3. Bevorderen van een open en integere cultuur:
 - Door meldingen mogelijk te maken en te bespreken, creëren we een cultuur waarin mensen zich vrij voelen om ethische concerns te uiten.
 - We tonen dat we integriteit en transparantie serieus nemen.
 - We leren van meldingen om onze organisatie te verbeteren.

Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-hen- en die- vorm te worden gelezen.

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

Werknemer: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht, en degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht voor Eraneos;

Werkgever: Eraneos Nederland welke op basis van een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;

Werk gerelateerde context: toekomstige, huidige of vroegere werk gerelateerde 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.

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:

- een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of interne regels van een werkgever, dan wel
- 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;
- schending van het Unierecht: handeling of nalatigheid die
- onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
- 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. richtlijn: [Richtlijn \(EU\) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 \(PbEU 2019, L 305\)](#)

Vermoeden van een misstand: het vermoeden van een melder dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie - als hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen - sprake is van een (dreigende) misstand. Dit vermoeden moet gebaseerd zijn op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of door zijn werkzaamheden bij een andere organisatie;

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;

Informatie over een inbreuk: Informatie over feitelijke of mogelijke schendingen van het Unierecht die hebben plaatsgevonden of waarschijnlijk zullen plaatsvinden binnen de organisatie waar de melder werkt of heeft gewerkt, of binnen een andere organisatie waarmee de melder door zijn werk in contact is geweest, evenals pogingen om dergelijke schendingen te verbergen;

Melding: de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk op het EU-recht op grond van deze regeling;

Melder: een natuurlijke persoon die in de context van zijn werk gerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid meldt of openbaar maakt;

Opvolging: optreden van 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;

Vertrouwenspersoon: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;

Hoogste leidinggevende: het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van Eraneos;

Intern toezichtorgaan: het orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de hoogste leidinggevende van Eraneos Nederland;

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;

Betrokken derde: een derde die in een werk gerelateerde context verbonden is met een melder of een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werk gerelateerd verbonden is;

Degene die een melder bijstaat/adviseur: een natuurlijke persoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werk gerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is;

Onderzoekers: degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;

Bevoegde autoriteit: autoriteit die zorgdragen voor de ontvangst en opvolging van een melding, voor zover bevoegd;

Externe derde: Een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie die geen bevoegde autoriteit is, maar die volgens de wet of een mandaat de taak of bevoegdheid heeft om meldingen van schendingen van het Unierecht te ontvangen;

Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wbk;

Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a lid 3 Wet bescherming klokkenluiders;

Bedrijfsgeheim: bedrijfsgeheim als bedoeld in artikel 1 van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

Een werknemer kan in vertrouwen de externe vertrouwenspersoon integriteit (Marlout Corba: m.corba@jccconsulting.nl / +31 (0)6 53927978) verzoeken om informatie, advies en ondersteuning over het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht.

Daarnaast kan een werknemer een adviseur met geheimhoudingsplicht of de afdeling advies van het Huis van Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht.

Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever

Een werknemer die een vermoeden heeft van een onregelmatigheid, misstand of overtreding van EU-wetgeving binnen zijn organisatie, kan dit melden bij elke leidinggevende die hoger in de hiërarchie staat. Als de werknemer redelijkerwijs vermoedt dat de hoogste leidinggevende betrokken is bij de misstand, overtreding of onregelmatigheid, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan (CEO Eraneos Oliver Vaterlaus: olivier.vaterlaus@eraneos.com / +41 (58) 4119595) doen. In dat geval moet in deze regeling in plaats van 'de hoogste leidinggevende' 'het interne toezichtsorgaan' worden gelezen.

De werknemer kan het vermoeden ook melden via de externe vertrouwenspersoon integriteit (Marlout Corba: m.corba@jccconsulting.nl / +31 (0)6 53927978.) De vertrouwenspersoon integriteit stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid.

Tot slot is er ook de mogelijkheid om een melding (indien gewenst anoniem) via de portal van Whistlelink te doen: <https://eraneos.whistlelink.com>.

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.

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

Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden in contact komt met de organisatie van de werkgever en een vermoeden heeft van een onregelmatigheid, misstand of overtreding binnen die organisatie, kan dit melden bij elke leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever die een gelijke of hogere hiërarchische positie bekleedt.

Als de werknemer redelijk vermoedt dat de hoogste leidinggevende bij de misstand, overtreding of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook doen bij het interne toezichtsorgaan. (CEO Eraneos Oliver Vaterlaus: olivier.vaterlaus@eraneos.com / +41 (58) 4119595).

De werknemer van een andere organisatie kan het vermoeden van een misstand, inbreuk of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden via de externe vertrouwenspersoon integriteit (Marlout Corba: m.corba@jccconsulting.nl / +31 (0)6 53927978). De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in lid 1 of het interne toezichtsorgaan, bedoeld in lid 2.

Tot slot is er ook de mogelijkheid om een melding (indien gewenst anoniem) via de portal van Whistlelink te doen: <https://eraneos.whistlelink.com>.

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.

Artikel 5. Melden bij een bevoegde autoriteit

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.

Bevoegde autoriteiten zijn:

- de Autoriteit Consument en Markt (ACM);
- de Autoriteit Financiële Markten (AFM);
- de Autoriteit persoonsgegevens (AP);
- De Nederlandsche Bank (DNB);
- het Huis voor Klokkenluiders;
- de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ);
- de Nederlandse Zorgautoriteit (NZ);
- de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS), en
- bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en bestuursorganen, of onderdelen daarvan.

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

De werkgever moet de melder beschermen tegen benadeling.

Een melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht ook niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat:

- de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie op het moment van de openbaarmaking juist is;
- de melder voorafgaand aan de openbaarmaking een melding heeft gedaan:
- bij de werkgever en een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie; of,
- rechtstreeks bij een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie; of als,
- de melder op basis van de informatie redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft.

Een melder mag eveneens tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht niet worden benadeeld, als de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:

- de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang;
- een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie; of,
- het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.

Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:

- ontslag of schorsing;
- een boete als bedoeld in artikel 650 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- demotie;
- het onthouden van bevordering;
- een negatieve beoordeling;
- een schriftelijke berisping;
- overplaatsing naar een andere vestiging;
- discriminatie;
- intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
- smaad of laster;
- voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten; en,
- intrekking van een vergunning.

Van benadeling is ook sprake als er een redelijke grond is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een nadelige maatregel tegen hem te nemen, zoals bedoeld in lid 3, maar de maatregel die de werkgever neemt, staat niet in redelijke verhouding tot het functioneren van de melder of de overtreding van de regels.

Bij benadeling van een melder tijdens en na de behandeling van een melding, of na openbaarmaking van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of overtreding van EU-wetgeving, wordt aangenomen dat de benadeling het gevolg is van de melding of openbaarmaking. De werkgever kan tegenbewijs leveren om dit vermoeden te weerleggen.

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 EU-recht, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:

- het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;

- het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
- 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;
- het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.

De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling daarop aan en kan hen een waarschuwing of een andere disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 7. Het tegengaan van benadeling van de melder

De hoogste leidinggevende wijst zo snel mogelijk na ontvangst van de melding – in overleg met de melder – een contactpersoon aan om benadeling van de melder te voorkomen. De contactpersoon bespreekt samen met de melder de mogelijke risico's op benadeling, hoe deze kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij zich benadeeld voelt. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd, en de melder moet deze goedkeuren en ondertekenen. De melder ontvangt een kopie van deze vastlegging.

Als de melder van mening is dat er sprake is van benadeling, bespreekt hij dit met de contactpersoon. Samen bespreken ze welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De contactpersoon zorgt voor een schriftelijke vastlegging hiervan, die de melder moet goedkeuren en ondertekenen. De contactpersoon stuurt dit verslag zo snel mogelijk door naar de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt ook hiervan een kopie.

De hoogste leidinggevende zorgt ervoor dat de nodige maatregelen worden genomen om benadeling te voorkomen.

Artikel 8. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

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.

De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

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.

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

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.

Als het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht 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 zo snel mogelijk door aan de melder.

Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, maken ook de identiteit van de betrokken derde en adviseur niet bekend zonder hun uitdrukkelijke schriftelijke instemming.

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

Als een werknemer een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand, of een inbreuk op het EU-recht mondeling bij een leidinggevende meldt, of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, zorgt de leidinggevende, in overleg met de melder, voor een schriftelijke vastlegging hiervan. Deze vastlegging wordt ter goedkeuring en ondertekening aan de melder voorgelegd, die een kopie ontvangt.

Als een werknemer een dergelijke melding mondeling via de vertrouwenspersoon doet, of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, zorgt de vertrouwenspersoon, in overleg met de melder, voor een schriftelijke vastlegging hiervan. Deze vastlegging wordt ter goedkeuring en ondertekening aan de melder voorgelegd, die een kopie ontvangt.

De leidinggevende die de melding ontvangt, stuurt deze onverwijld door naar de hoogste leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.

Als de melder of de leidinggevende vermoedt dat de hoogste leidinggevende betrokken is bij de vermeende misstand of onregelmatigheid, stuurt de leidinggevende de melding onmiddellijk door naar het interne toezichtsorgaan (CEO Eraneos: Oliver Vaterlaus / olivier.vaterlaus@eraneos.com / +41 (58) 4119595). In dat geval moet in deze regeling 'de hoogste leidinggevende' worden gelezen als 'het interne toezichtsorgaan'.

De hoogste leidinggevende stuurt de melder binnen zeven dagen een bevestiging dat de melding is ontvangen. Deze bevestiging bevat een zakelijke beschrijving van de melding, de datum van ontvangst, en een afschrift van de melding. De hoogste leidinggevende stuurt de melder binnen drie maanden na de ontvangstbevestiging informatie over de vervolgstappen.

De werkgever registreert een melding bij ontvangst in een speciaal register in Whistlelink. De gegevens van een melding in het register worden vernietigd wanneer deze niet langer noodzakelijk zijn om te voldoen aan de eisen van de Wet bescherming klokkenluiders of andere wettelijke of Unierechtelijke vereisten.

Artikel 11. Behandeling van de interne melding door de werkgever

De hoogste leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht, tenzij:

- het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
- op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand, inbreuk of onregelmatigheid.

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 ook 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 EU-recht.

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.

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.

De hoogste leidinggevende informeert de melder zo snel mogelijk 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.

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

De onderzoekers geven de melder de gelegenheid om gehoord te worden. Ze zorgen voor een schriftelijke vastlegging hiervan, die ter goedkeuring en ondertekening aan de melder wordt voorgelegd. De melder ontvangt een kopie.

De onderzoekers kunnen ook anderen horen. Deze gesprekken worden ook schriftelijk vastgelegd, ter goedkeuring en ondertekening aan de betrokkene voorgelegd, en een kopie wordt verstrekt.

De onderzoekers hebben toegang tot alle documenten binnen de organisatie van de werkgever die zij nodig achten voor het onderzoek.

Werknemers mogen alle documenten verstrekken waarvan zij denken dat ze relevant zijn voor het onderzoek.

De onderzoekers stellen een concept-onderzoeksrapport op en geven de melder de kans om opmerkingen te maken, tenzij er ernstige bezwaren tegen bestaan.

De onderzoekers finaliseren vervolgens het onderzoeksrapport en sturen een kopie naar de melder, tenzij er ernstige bezwaren tegen bestaan.

Bedrijfsgeheimen die tijdens de melding worden ontvangen, mogen alleen worden gebruikt voor het opvolgen van de melding en niet voor andere doeleinden.

Artikel 13. Standpunt van de werkgever

De hoogste leidinggevende informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht en welke stappen zijn ondernomen naar aanleiding van de melding.

Als blijkt dat het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, krijgt de melder hierover een schriftelijk bericht. In dit bericht staat ook binnen welke termijn de melder het standpunt kan verwachten. Als deze termijn meer dan twaalf weken bedraagt, wordt ook uitgelegd waarom een langere termijn nodig is.

Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een externe instantie geïnformeerd moet worden over de interne melding, het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever. Als de werkgever een externe instantie informeert, ontvangt de melder hiervan een kopie, tenzij er ernstige bezwaren tegen bestaan.

De personen die in de melding worden genoemd, worden op dezelfde manier geïnformeerd als de melder, tenzij dit het onderzoeks- of handhavingsbelang zou schaden.

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

De werkgever geeft de melder de kans om te reageren op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever.

Als de melder in zijn reactie aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk op het EU-recht niet goed of niet volledig is onderzocht, of dat er wezenlijke onjuistheden in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever staan, moet de werkgever hier inhoudelijk op reageren en indien nodig een nieuw of aanvullend onderzoek instellen.

Als de werkgever een externe instantie op de hoogte heeft gebracht, stuurt hij ook de reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever naar die externe instantie. De melder ontvangt een kopie hiervan.

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

De melder of de betrokkenen genoemd in artikel 8 van deze regeling, die denken dat ze benadeeld worden vanwege het melden van een vermoedelijke onregelmatigheid, misstand, of inbreuk, kunnen de hoogste leidinggevende vragen om een onderzoek naar hun behandeling binnen de organisatie.

Daarnaast kan de melder de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders vragen om een onderzoek in te stellen naar het gedrag van de werkgever tegenover hem na de melding van een vermoedelijke onregelmatigheid, misstand, of inbreuk.

Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie

Jaarlijks wordt er een rapport opgesteld over het beleid voor het melden van vermoedens van onregelmatigheden, misstanden, of schendingen van EU-recht, en de uitvoering van deze regeling. Dit rapport bevat minimaal:

- Informatie over het beleid van het afgelopen jaar en het beleid voor het komende jaar met betrekking tot het melden van vermoedens van misstanden, schendingen, en onregelmatigheden.
- Informatie over het aantal meldingen, de aard van deze meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken, en de standpunten van de werkgever.
- Algemene informatie over de ervaringen met het voorkomen van benadeling van de melder.
- Informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het melden van een vermoeden van een misstand, en de uitkomsten van deze onderzoeken en de standpunten van de werkgever.

Het concept van dit rapport wordt naar de ondernemingsraad gestuurd voor bespreking. Vervolgens wordt het in een overlegvergadering met de ondernemingsraad besproken.

Artikel 17. Inwerkingtreding regeling

Deze regeling treedt in werking op 1 september 2024.

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 EU-recht.