

Regeling melden (vermoeden) misstand of onregelmatigheid

[naam Werkgever]

Inhoud

Inleiding	3
Samenhang tussen de verschillende regelingen	3
INLEIDENDE BEPALINGEN	3
Artikel 1. Begripsbepalingen	3
Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de Werknemer	4
INTERNE MELDING	5
Artikel 3. Interne Melding	5
Artikel 4. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne Melding	5
ONTVANKELIJKHEID EN ONDERZOEK	5
Artikel 5. Ontvankelijkheid	5
Artikel 6. Behandeling van de interne Melding door de Werkgever	5
Artikel 7. De uitvoering van het onderzoek	5
Artikel 8. Standpunt van de Werkgever	6
ESCALATIE EN EXTERNE MELDING	6
Artikel 9. Escalatie	6
Artikel 10. Externe melding	6
Artikel 11. Externe Melding door de Werkgever	7
BESCHERMING VAN MELDER EN ANDERE BETROKKENEN.....	7
Artikel 12. Bescherming van de Melder tegen benadeling	7
Artikel 13. Het tegengaan van benadeling van de Melder.....	9
Artikel 14. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling.....	9
Artikel 15. Vertrouwelijke omgang met de Melding en de identiteit van de Melder.....	9
Artikel 16. Privacy.....	9
RAPPORTAGE EN EVALUATIE	10
Artikel 17. Rapportage en evaluatie	10
INWERKINGTREDING.....	10
Artikel 18. Inwerkingtreding regeling, publicatie en intrekking vigerende regeling.....	10

Inleiding

[naam Werkgever] probeert via regelingen en codes een goed en stimulerend werkklimaat en goede en rechtvaardige sociale verhoudingen binnen de organisatie te bevorderen. Desondanks is de kans aanwezig dat zich onwenselijke situaties voordoen.

[naam Werkgever] nodigt daarom iedereen uit, die een (vermoeden van een) misstand signaleert, deze onder de aandacht van [naam Werkgever] te brengen. Dit kan conform deze Regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid.

Samenhang tussen de verschillende regelingen

Binnen [naam Werkgever] bestaan verschillende regelingen die eveneens een beheerste en integere bedrijfsvoering ten doel hebben. De (gedrags)regels in deze regelingen conflicteren niet met deze elkaar, maar vullen elkaar aan.

- Een incident is een (operationele) gebeurtenis die een (ernstig) gevaar vormt voor de integere uitoefening van het bedrijf van de organisatie. In de **[Procedure operationele incidenten]** is beschreven welk traject gevolgd wordt wanneer zich een (operationeel) incident¹ manifesteert en hoe het verdere traject van onderzoek en afhandeling vorm krijgt.
- Bij een misstand is sprake van misbruik van een (machts- of kennis)positie of overtreding van (interne) regels door één of meerdere individuen. Een (grove) misstand kan echter tevens een incident zijn, indien de gedraging de integere bedrijfsvoering van de organisatie in gevaar brengt.

Een onregelmatigheid is een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie.

In de **Regeling melden vermoeden misstand of onregelmatigheid** is beschreven welk traject gevolgd wordt wanneer zich een misstand of onregelmatigheid manifesteert en hoe het verdere traject van onderzoek en afhandeling vorm krijgt.

Dit betekent dat per situatie een keuze gemaakt moet worden voor de te volgen regeling. Bij twijfel kan de verbonden persoon vooraf altijd contact opnemen met de vertrouwenspersoon om gezamenlijk de meest passende route te kiezen.

- In **[het Onderzoeksprotocol]**² is beschreven hoe onderzoek plaatsvindt na vermoedens van alle soorten meldingen.
- In de **[Regeling melden ongewenst gedrag]** is beschreven welke stappen ondernomen worden wanneer een werknemer situaties van ongewenst gedrag op de werkvloer ondervindt.

INLEIDENDE BEPALINGEN

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. **Afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders:** de Afdeling Advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, derde lid, Wet Huis voor klokkenluiders.
 - b. **Afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders:** de Afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, Wet Huis voor klokkenluiders;
 - c. **Documenten:** alle relevante informatie, zoals papieren documenten, elektronische documenten, e-mails en andere duurzame data dragers;
 - d. **Externe derde:** iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de Melder in staat mag worden geacht direct of indirect de (gevolgen van de) vermoede Misstand te kunnen oplossen of doen oplossen; zoals een toezichthouder, opsporingsinstantie of ombudsman.
 - e. **Externe instantie:** de instantie die naar het redelijk oordeel van [naam Werkgever] het meest in aanmerking komt om de externe Melding van het Vermoeden van een misstand bij te doen; hiervoor komen in aanmerking **[bijvoorbeeld een inspectie, toezichthouder of opsporingsinstantie]**;
 - f. **Hoogst leidinggevende:** *[Hier invullen: de naam van het orgaan of de persoon die de*

¹ (Operationele) gebeurtenis die een ernstig gevaar vormt voor de integere uitoefening van het bedrijf van de onderneming.

² Indien de organisatie beschikt over een onderzoeksprotocol kan de tekst van artikel 7 verkort c.q. aangepast worden.

dagelijkse leiding heeft over de gehele organisatie van de werkgever, **dan wel de Raad van Bestuur**];

- g. **Intern toezichtorgaan:** [Hier invullen: de raad van commissarissen / de raad van toezicht / ander toezichthoudend orgaan van de organisatie];
- h. **Melder:** de Werknemer die een Vermoeden van een misstand of Onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
- i. **Meldloket:** [Hier invullen: de naam van de door het bestuur aangewezen persoon of afdeling binnen de organisatie die belast is met de taken zoals beschreven in deze regeling; dit kan iedere persoon zijn die hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan de Melder]; indien de melding [naam Meldloket] betreft, wordt gemeld aan het Intern toezichtorgaan; Indien de Melding bij het Intern toezichtorgaan wordt gedaan, dient in deze regeling voor 'de Hoogst leidinggevende' verder 'het Intern toezichtorgaan' te worden gelezen.
- j. **Melding:** de Melding van een vermoeden van een Misstand of Onregelmatigheid op grond van deze regeling;
- k. **Onderzoekers:** degenen aan wie het Meldloket namens de Hoogst leidinggevende het onderzoek naar de Misstand opdraagt;
- l. **Onderzoeksprotocol:** [naam document], waarin de Werkgever het proces van onderzoeken vastgelegd heeft³;
- m. **Onregelmatigheid:** een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van [naam Werkgever] en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
- n. **Vermoeden van een misstand:** het vermoeden van een Werknemer, dat binnen [naam Werkgever] sprake is van een misstand voor zover:
 - 1. het Vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de Werknemer bij [naam Werkgever] heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de Werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of andere organisatie, en
 - 2. het maatschappelijk belang in het geding is bij de schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu, een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten⁴;
- o. **Vertrouwenspersoon:** degene die door het bestuur is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van [naam Werkgever] te fungeren; [Voeg hier een verwijzing toe naar de contactgegevens van de vertrouwenspersoon.]
- p. **Werkgever:** [naam Werkgever], 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;
- q. **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 voor [naam Werkgever].

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 Vertrouwenspersoon in vertrouwen raadplegen of verzoeken om informatie, advies en/of ondersteuning inzake een Vermoeden van een misstand of Onregelmatigheid.
2. Een Werknemer kan de Afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders in vertrouwen raadplegen of verzoeken om informatie, advies en/of ondersteuning inzake een Vermoeden van een misstand.
3. Indien de Vertrouwenspersoon namens de Melder de Melding bij het Meldloket doet, treedt de Vertrouwenspersoon gedurende de afhandeling van het proces doorlopend namens de Melder op en verloopt alle communicatie via de Vertrouwenspersoon.

³ [Verwijs hier naar de naam en vindplaats van het onderzoeksprotocol.]

⁴ Deze definitie is gebaseerd op artikel 1, d van de Wet Huis voor klokkenluiders.

INTERNE MELDING

Artikel 3. Interne Melding

1. Een Werknemer met een Vermoeden van een misstand of Onregelmatigheid kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen [naam Werkgever] hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. De leidinggevende draagt vervolgens zorg voor afhandeling van de Melding.
2. Indien van een Werknemer de in lid 1 bedoelde Melding in redelijkheid niet kan worden gevraagd, of indien de leidinggevende geen passende actie onderneemt, kan de Werknemer met een Vermoeden van een misstand of Onregelmatigheid daarvan Melding doen bij het Meldloket, bij voorkeur schriftelijk.
3. De Werknemer kan het Vermoeden van een misstand of Onregelmatigheid ook melden via de Vertrouwenspersoon. De Vertrouwenspersoon stuurt de Melding, in overleg met de Werknemer, door naar het Meldloket, respectievelijk het Intern toezichtorgaan.

Artikel 4. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne Melding

1. Het Meldloket draagt zorg voor een schriftelijke vastlegging van de Melding en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de Melder. De Melder ontvangt hiervan een afschrift. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een beschrijving van de Melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de Melding.
2. Het Meldloket stuurt de Melding onverwijld door aan de Hoogst leidinggevende binnen de organisatie, tenzij zwaarwegende redenen bestaan om dit niet te doen.

ONTVANKELIJKHEID EN ONDERZOEK

Artikel 5. Ontvankelijkheid

1. Het Meldloket stelt de ontvankelijkheid van de Melding vast. Hierbij is van belang of de Melder en de Melding voldoen aan de criteria, zoals gedefinieerd in artikel 1 lid 1 g, i, j en/of m.
2. Indien op basis van lid 1 is besloten geen onderzoek in te stellen, informeert het Meldloket de Melder daar schriftelijk over binnen twee weken na de interne Melding. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan men van oordeel is dat de Melding niet ontvankelijk is. De Hoogst leidinggevende wordt hierover eveneens geïnformeerd.
3. Indien de Melding ontvankelijk wordt verklaard, wordt tevens degene op wie de Melding betrekking heeft, over de Melding geïnformeerd. De identiteit van de Melder wordt niet prijsgegeven.

Artikel 6. Behandeling van de interne Melding door de Werkgever

1. Namens de Hoogst leidinggevende draagt het Meldloket zorg voor een onderzoek naar het gemelde Vermoeden van een misstand of Onregelmatigheid.
2. Het Meldloket 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.
3. Het Meldloket informeert de Melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Het Meldloket stuurt de Melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. Het Meldloket informeert de perso(o)n(en) op wie een Melding betrekking heeft / hebben over de Melding. Indien een melding aan een Externe instantie plaatsvindt, zoals bedoeld in artikel 11, maakt dit deel uit van de informatie aan de betrokkene(n).
5. Indien het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad, zal de informatieverstrekking zoals bedoeld in lid 4 niet plaatsvinden.

Artikel 7. De uitvoering van het onderzoek⁵

1. Bij het verrichten van het onderzoek worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:
 - a. de beginselen van de Nederlandse en Europese privacy wet- en regelgeving worden in acht genomen;
 - b. gegevens worden rechtmatig en proportioneel verzameld; van onrechtmatig verkregen gegevens wordt geen gebruik gemaakt;

⁵ Indien de organisatie beschikt over een onderzoeksprotocol kan de tekst van dit artikel verkort c.q. aangepast worden.

- c. hoor en wederhoor vindt plaats, tenzij in redelijkheid kan worden aangenomen dat dit schadelijk kan zijn voor het onderzoek.
2. De Onderzoekers stellen de Melder in de gelegenheid 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.
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 **[naam Werkgever]** alle Documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
5. Werknemers mogen ook op eigen initiatief de Onderzoekers alle Documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de Onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van moet 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 onderzoeksrapport vast en zenden dit aan de Hoogst leidinggevende. Zij sturen de Melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 8. Standpunt van de Werkgever

1. De Hoogst leidinggevende neemt op basis van het onderzoeksrapport een standpunt in.
2. De Hoogst leidinggevende informeert de Melder binnen acht weken na de Melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde Vermoeden van een misstand of Onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de Melding heeft geleid of zal leiden. Deze informatie wordt verstrekt met inachtneming van het vertrouwelijk karakter van alle bij de Melding behorende informatie.
3. Indien het standpunt afwijkt van de conclusies en aanbevelingen van de Onderzoekers, dan maakt een onderbouwing daarvan deel uit van de informatie aan de Melder, zoals bedoeld in lid 2.
4. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de Hoogst leidinggevende de Melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de Melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
5. De perso(en) op wie de Melding betrekking heeft / hebben, worden / wordt in overeenkomstige zin geïnformeerd als de Melder op grond van lid 2, 3 en 4, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

ESCALATIE EN EXTERNE MELDING

Artikel 9. Escalatie

1. Indien de Melder van mening is dat het Vermoeden van de misstand of Onregelmatigheid niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht, of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de Werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, dan kan hij het Vermoeden van de misstand of de Onregelmatigheid melden bij het Intern toezichtorgaan. Op het dan in te stellen nieuwe onderzoek zijn artikel 5 t/m 8 van overeenkomstige toepassing.
2. Indien de in lid 1 beschreven situatie van toepassing is op een Melding die in eerste aanleg bij het Intern toezichtorgaan is gedaan, kan de Melder een Externe melding conform artikel 10 doen.

Artikel 10. Externe melding

1. Na het doen van een interne Melding van een Vermoeden van een misstand, kan de Melder een externe Melding doen indien:
 - a. de Melding niet-ontvankelijk is verklaard en de Melder zich niet in de motivatie hiervan kan vinden;
 - b. de Melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 8, lid 1, nadat de escalatie volgens artikel 9 heeft plaatsgevonden;

- c. de Melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 8, lid 2.
2. De Melder kan direct een externe Melding doen van een Vermoeden van een misstand of Onregelmatigheid indien het eerst doen van een interne Melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of indien sprake is van:
 - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe Melding noodzakelijk maakt;
 - b. een redelijk vermoeden dat de Hoogst leidinggevende binnen de organisatie van de Werkgever bij de Vermoede misstand betrokken is en geen interne escalatie mogelijk 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;
 - f. een (wettelijke) plicht tot directe externe Melding.
3. De Melder doet de externe Melding van een Vermoeden van een misstand of Onregelmatigheid bij een Externe derde die daarvoor naar het redelijk oordeel van de Melder het meest in aanmerking komt en naar het oordeel van de Melder mogelijk actie tegen de Misstand kan ondernemen. De Melder houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met de gerechtvaardigde belangen van de Werkgever.

Onder Externe derde 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 voorschrift⁶;

Een Vermoeden van een misstand kan voorts worden gemeld bij de Afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders.

Artikel 11. Externe Melding door de Werkgever

1. De Hoogst leidinggevende kan, eventueel in overleg met het Meldloket, gedurende elk moment van het proces besluiten een Melding te doen bij een Externe instantie als bedoeld onder artikel 1, lid 1 d. De Melder wordt hierover geïnformeerd.
2. Op basis van financiële wetgeving⁷ kan de Werkgever verplicht zijn een melding als bedoeld in lid 1 onverwijld als incident te melden bij De Nederlandsche Bank of de Autoriteit Financiële Markten.
3. Als de in lid 1 of 2 bedoelde Melding gedaan wordt gedurende de looptijd van het onderzoek, wordt bij de Melding aan de Externe instantie kenbaar gemaakt dat reeds een onderzoek gestart is.
4. Indien de Werkgever een Externe instantie op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de in artikel 7, lid 6 en 7 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.
5. Als na afloop van het onderzoek blijkt dat de in lid 1 of 2 bedoelde Melding ongegrond was, zal de Werkgever de Externe instantie daarvan onverwijld in kennis stellen.

BESCHERMING VAN MELDER EN ANDERE BETROKKENEN

Artikel 12. Bescherming van de Melder tegen benadeling

1. De Werkgever zal de Melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een Vermoeden van een misstand of Onregelmatigheid bij de Werkgever of een Externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in artikel 10.

⁶ Voor financiële ondernemingen is dit in ieder geval De Nederlandsche Bank, op basis van art.12 Bpr.

⁷ Deze plicht vloeit voort uit artikel 3:10, respectievelijk 4:11, Wft.

2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - c. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - e. het opleggen van een onderzoek-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de Melder of collega's van de Melder,
 - f. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - g. het uitbreiden of beperken van de taken van de Melder, anders dan op eigen verzoek;
 - h. het verplaatsen of overplaatsen van de Melder, anders dan op eigen verzoek;
 - i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de Melder;
 - j. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - k. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - l. het onthouden van promotiekansen;
 - m. het niet accepteren van een ziekmelding, of het als ziek geregistreerd laten;
 - n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - o. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek.
3. 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 de Werkgever neemt niet in redelijke verhouding staat tot die grond.
4. Indien de 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 2, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een Vermoeden van een misstand of Onregelmatigheid.
5. **[Naam Werkgever]** draagt er zorg voor dat leidinggevend 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 misstand of Onregelmatigheid, 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 onderzoek-, 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.
6. **[Naam Werkgever]** spreekt Werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de Melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.
7. In geval de Melder de Melding intrekt, vergewissen de Onderzoekers zich ervan dat de intrekking niet onder invloed van dreigementen of door omkoping heeft plaatsgevonden.

Artikel 13. Het tegengaan van benadeling van de Melder

1. De Melder, die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een Melding, kan de Hoogst leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 5 t/m 8 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 14 lid 1 t/m 4 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
4. De Melder kan ook de Afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders 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.⁸
5. Wanneer de Melder van mening is dat van benadeling sprake is of kan zijn, mag hij ondersteuning van de Vertrouwenspersoon inroepen.
6. De Hoogst leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen, die nodig zijn om benadeling tegen te gaan, worden genomen.

Artikel 14. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. **[Naam Werkgever]** zal de Vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het fungeren als Vertrouwenspersoon van de Melder.
2. **[Naam Werkgever]** zal de Onderzoekers niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. **[Naam Werkgever]** zal een Werknemer die wordt gehoord door de Onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
4. **[Naam 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 15. Vertrouwelijke omgang met de Melding en de identiteit van de Melder

1. De 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, voor zover die informatie relevant is voor die betrokkenen.
2. 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.
3. Indien het Vermoeden van een misstand of Onregelmatigheid 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.
4. Bedoelde informatie kan slechts op basis van wettelijke vereisten met derden gedeeld worden.

Artikel 16. Privacy

1. **[Naam werkgever]** zal persoonsgegevens verwerken om Meldingen adequaat te kunnen opvolgen.
2. **[Naam werkgever]** zal alleen persoonsgegevens verwerken in de context van deze regeling, voor zover noodzakelijk om een Melding op te volgen en altijd conform de privacy wetgeving.
3. Indien een Melding wordt gedaan die niet ontvankelijk wordt verklaard, dan worden alle persoonsgegevens onverwijld uit de Melding verwijderd.

⁸ Een dergelijk verzoek aan de Afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders is wettelijk niet mogelijk als de gedraging jegens de Melder het gevolg is van de Melding van een Onregelmatigheid.

RAPPORTAGE EN EVALUATIE

Artikel 17. Rapportage en evaluatie

1. Het Meldloket stelt jaarlijks een rapportage op ten behoeve van de Hoogst leidinggevende over het omgaan met het melden van Vermoedens van misstanden en Onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling. Deze jaarrapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van Vermoedens van misstanden en Onregelmatigheden en advies over het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
 - b. informatie over het aantal Meldingen, inclusief de niet-ontvankelijk verklaarde, 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 Melders;
 - d. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een Melding en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de Werkgever.
2. De Hoogst 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.
3. De Hoogst leidinggevende stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van Vermoedens van misstanden en Onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling en de jaarrapportage kenbaar te maken. De Hoogst leidinggevende draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor. Het Meldloket ontvangt hiervan een afschrift.
4. De definitieve jaarrapportage wordt aan het Intern toezichtorgaan en de compliance officer ter beschikking gesteld.
5. De Vertrouwenspersoon rapporteert jaarlijks aan het bestuur omtrent het aantal gevoerde gesprekken en het aantal gemaakte uren. Over de inhoud van de gesprekken wordt geen informatie met derden gedeeld, ook niet met de Hoogst leidinggevende, de Ondernemingsraad of de compliance officer.

INWERKINGTREDING

Artikel 18. Inwerkingtreding regeling, publicatie en intrekking vigerende regeling

1. De regeling is vastgesteld na verkregen instemming van de Ondernemingsraad
2. Deze regeling treedt in werking op **[datum]** en vervangt de regeling **[naam vigerende regeling]**
3. Deze regeling wordt aangehaald als de Regeling melden vermoeden misstand of onregelmatigheid bij **[naam Werkgever]**.
4. De Hoogst leidinggevende draagt er zorg voor dat deze Regeling melden vermoeden misstand of onregelmatigheid aan Werknemers ter beschikking wordt gesteld / wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van **[naam Werkgever]**.