

Klokkenluidersregeling (melden vermoeden misstand) Ingangsdatum 07-10-2024		
Opsteller: HR	Goedgekeurd door: MT: d.d. 20-08-2024 OR: d.d. 17-10-2024	

Inhoud

1	Inleiding	2
2	Doel van deze regeling	2
3	Algemeen/definities	2
4	Melding (Informatie, advies en ondersteuning voor de medewerker)	3
4.1	Meldingsplicht	3
4.2	Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder	3
4.3	Interne melding	3
4.3.1	Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding	3
4.3.2	Behandeling van de interne melding door de werkgever	4
4.4	Externe melding	4
4.5	Standpunt van de werkgever	4
4.6	De uitvoering van het interne onderzoek	5
4.7	Hoor en wederhoor over het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever	5
5	Benadeling	5
5.1	Bescherming tegen benadeling (benadelingsverbod)	5
5.2	Bewijslast benadeling	5
5.3	Het tegengaan van benadeling van de melder	6
5.4	Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling	6
5.5	Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder	6
6	Rapportage en evaluatie	6
7	Verantwoordelijkheid en naleving	6
8	Inwerkingtreding regeling	6
	Bijlage Contactgegevens:	7

Klokkenluidersregeling (melden vermoeden misstand) Ingangsdatum 07-10-2024		
Opsteller: HR	Goedgekeurd door: MT: d.d. 20-08-2024 OR: d.d. 17-10-2024	

1 Inleiding

Sinds 18 februari 2023 is de *Wet bescherming klokkenluiders* (Wbk) van kracht. Deze wet zorgt ervoor dat iedereen die nu, in het verleden of in de toekomst met een organisatie te maken heeft, veilig misstanden kan melden. Deze bescherming geldt voor medewerkers, uitzendkrachten, stagiairs (betaald en onbetaald), sollicitanten en zzp'ers. De wet beschermt klokkenluiders tegen negatieve gevolgen van het melden van misstanden en waarborgt zorgvuldige behandeling van meldingen.

2 Doel van deze regeling

Deze regeling is bedoeld om medewerkers van Tiem en andere belanghebbenden te informeren over de procedure, de begeleiding en de wetgeving rondom de klokkenluidersregeling. Door deze regeling wordt het MT op de hoogte gesteld van gevaarlijke of illegale activiteiten. Dit betreft activiteiten die risico's opleveren voor Tiem, werknemers, de omgeving of de maatschappij. Deze klokkenluidersregeling biedt de mogelijkheid om tijdig maatregelen te nemen om een eind te maken aan een misstand en de eerdergenoemde risico's te voorkomen.

3 Algemeen/definities

- **Klokkenluider/melder:** een persoon die een vermoeden van een ernstige misstand binnen Tiem meldt.
- **(Vermoeden van een) misstand/melding:** er zijn twee categorieën, namelijk een inbreuk op een verordening of richtlijn van de Europese Unie op bepaalde beleidsterreinen (inbreuk op het Unierecht) en een maatschappelijke misstand.
 - Een **inbreuk op het Unierecht** is een handeling of een nalatigheid die onrechtmatig is of het doel van de wet ondermijnt en schadelijk is voor het algemeen belang. Voorbeelden zijn fraude, bescherming persoonsgegevens en arbeidsomstandigheden.
 - Een **maatschappelijke misstand** is een handeling of nalatigheid die meerdere mensen aangaat, die regelmatig voorkomt of die ernstige gevolgen kan hebben. Voorbeelden zijn
 - een misstand dat in strijd is met wet- en regelgeving of interne gedragscodes;
 - gevaar voor de volksgezondheid;
 - gevaar voor de veiligheid van personen;
 - gevaar voor de aantasting van het milieu;
 - gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van onbehoorlijk handelen of nalaten.

Het vermoeden is gebaseerd op redelijke gronden, voortvloeiend uit kennis die de medewerker bij Tiem heeft opgedaan of kennis die de medewerker heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie. Een individueel arbeidsconflict is geen misstand.

- **Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wet bescherming klokkenluiders;
- **Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, lid 3, Wet bescherming klokkenluiders;
- **Onderzoekers:** de personen aan wie het MT het onderzoek naar de misstand opdraagt. Dit kan intern en extern en wordt situationeel bepaald. De onderzoekers moeten onafhankelijk en onpartijdig zijn. De onderzoekers mogen geen directe betrokkenheid of belangenconflict hebben bij de gemelde vermoedelijke misstand. Afhankelijk van het vermoeden van de misstand: de aangewezen instanties of het Huis voor Klokkenluiders;
- **Externe instantie:** de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand te onderzoeken. Externe instanties zijn bijvoorbeeld het Huis voor Klokkenluiders (HvK), de Autoriteit persoonsgegevens (AP), de Nederlandsche Bank N.V. (DNB), de Nederlands Arbeidsinspectie of een andere daartoe bevoegde autoriteit of toezichthouder.

Klokkenluidersregeling (melden vermoeden misstand) Ingangsdatum 07-10-2024		
Opsteller: HR	Goedgekeurd door: MT: d.d. 20-08-2024 OR: d.d. 17-10-2024	

- **Vertrouwenspersoon:** de externe functionaris die als zodanig is benoemd door de werkgever. De vertrouwenspersoon wordt als intern meldpunt beschouwd.

4 Melding (Informatie, advies en ondersteuning voor de medewerker)

4.1 Meldingsplicht

1. Alle medewerkers en andere belanghebbenden hebben de plicht om vermoedens van ernstige misstanden intern of extern te melden. Het melden kan mondeling of schriftelijk.
2. De persoon of instantie waar de melding wordt gedaan is verantwoordelijk voor de ontvangst, registratie en afhandeling van meldingen volgens deze regeling.
3. Indien van toepassing moet de medewerker in geval van een strafbaar feit daarnaast aangifte doen.
4. Een medewerker en degene die de melder bijstaat kan (gratis) advies inwinnen bij het Huis voor Klokkenluiders.

4.2 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

1. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.
2. De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder - tenzij de wet of gerechtelijke instanties anders bepalen - en gaan vertrouwelijk om met de informatie over de melding.
3. Als het vermoeden van een misstand is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt dit direct door aan de melder.
4. Voor de behandeling van de melding worden alleen de noodzakelijke persoonsgegevens verwerkt.

4.3 Interne melding

1. Een medewerker met een vermoeden van een misstand binnen Tiem kan daarvan melding doen bij:
 - a. iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij;
 - b. de door Tiem ingeschakelde externe vertrouwenspersoon (voor contactgegevens zie bijlage).
2. De melder kan op de volgende wijze een melding doen:
 - a. schriftelijk;
 - b. mondeling via de telefoon of andere spreekberichtsysteem, of;
 - c. op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie naar keuze.
3. Indien een mondelinge melding wordt gedaan, dan wordt deze geregistreerd door:
 - a. het maken van een gespreksopname in een duurzame en opvraagbare vorm. Hiervoor is voorafgaande instemming van de melder vereist; of
 - b. een volledige en nauwkeurige schriftelijke weergave van het gesprek, waarbij de melder de gelegenheid krijgt om deze weergave te controleren, te corrigeren en voor akkoord te ondertekenen.
4. De ontvanger van de melding stuurt de melding, in overleg met de melder, door naar het MT, tenzij het vermoeden bestaat dat het MT bij de misstand betrokken is. Dan wordt er direct een externe melding gedaan. Het Huis van Klokkenluiders kan advies geven waar de externe melding gedaan kan worden.

4.3.1 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon die de melding ontvangt, stuurt de melding met instemming van de melder door aan het MT.

Klokkenluidersregeling (melden vermoeden misstand) Ingangsdatum 07-10-2024		
Opsteller: HR	Goedgekeurd door: MT: d.d. 20-08-2024 OR: d.d. 17-10-2024	

2. Een mondelinge melding of mondelinge toelichting op de melding wordt schriftelijk vastgelegd en ter goedkeuring voorgelegd aan de melder.
3. Het MT stuurt de melder binnen 7 dagen een ontvangstbevestiging van de melding.
4. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een kopie van de melding

4.3.2 Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. Het MT start een onderzoek naar het gemelde vermoeden van een misstand, tenzij er geen redelijke gronden zijn of het geen vermoeden van een misstand betreft.
2. Als het MT besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder schriftelijk binnen 2 weken na de interne melding. Daarbij wordt gemotiveerd aangegeven waarom geen onderzoek wordt ingesteld.
3. Het MT beoordeelt of een externe instantie moet worden geïnformeerd. Indien het MT een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt zij de melder hiervan een afschrift tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
4. Indien een externe instantie betrokken wordt, draagt het MT het onderzoek op aan externe onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn.
5. Als het MT een externe instantie op de hoogte gesteld heeft van de interne melding, kan zij voor het onderzoek aansluiten bij het onderzoek dat deze externe instantie laat verrichten.
6. Het MT informeert de melder onverwijld en schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd.
7. Het MT informeert de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

4.4 Externe melding

1. De medewerker kan rechtstreeks een externe melding doen van een vermoeden van een misstand.
2. Een medewerker kan daarnaast een vermoeden van een misstand extern melden:
 - a. als hij, na het doen van een interne melding, het niet eens is met het standpunt van werkgever of van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b. als hij niet tijdig een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.
 - c. vermoed dat het MT zelf betrokken is bij de misstand.
3. De externe melding kan gedaan worden bij bijvoorbeeld: het Huis voor klokkenluiders (HvK), de Autoriteit persoonsgegevens (AP), de Nederlandsche Bank N.V. (DNB), de Nederlands Arbeidsinspectie of een andere daartoe bevoegde autoriteit of toezichthouder. Het Huis voor Klokkenluiders kan de medewerker (gratis) advies geven en doorverwijzen naar de juiste autoriteit. Daarnaast kan de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders ondersteunen met een verwijzingsbrief als de melder gebruik wil maken van een advocaat of een mediator.

4.5 Standpunt van de werkgever

1. De werkgever informeert de melder binnen 8 weken na de melding schriftelijk over haar standpunt over het gemelde vermoeden van een misstand en welke stappen ze neemt.
2. Als duidelijk is dat het standpunt niet binnen 8 weken kan worden gegeven, dan informeert de werkgever de melder schriftelijk binnen welke termijn de melder reactie ontvangt. Als de totale termijn daardoor meer dan 12 weken is, wordt dit gemotiveerd.
3. Zowel tijdens als na afronding van het onderzoek beoordeelt de werkgever of een externe instantie geïnformeerd moet worden over de interne melding, het onderzoeksrapport en/of van het standpunt van de werkgever. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een kopie, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Klokkenluidersregeling (melden vermoeden misstand) Ingangsdatum 07-10-2024		
Opsteller: HR	Goedgekeurd door: MT: d.d. 20-08-2024 OR: d.d. 17-10-2024	

4. De persoon of personen op wie de melding betrekking heeft, worden op dezelfde manier geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

4.6 De uitvoering van het interne onderzoek

1. De onderzoekers horen de melder. De onderzoekers maken hiervan een verslag en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt het vastgestelde verslag.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers zorgen voor een verslag en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon die gehoord is. De persoon die gehoord is ontvangt het vastgestelde verslag.
3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek nodig hebben.
4. De melder mag de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan hij vindt dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van moeten 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. De melder is tot geheimhouding van het conceptrapport verplicht.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een kopie, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

4.7 Hoor en wederhoor over het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid om 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 misstand 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 hierop en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Voor dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
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 kopie.

5 Benadeling

5.1 Bescherming tegen benadeling (benadelingsverbod)

De melder van een vermoeden van een misstand mag daarvan geen nadelige consequenties ondervinden in de arbeidsverhouding. Onder benadeling wordt verstaan ontslag (ook van tijdelijke dienstverbanden) of schorsing, boete, demotie, het onthouden van promotiekansen, loonsverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen, een negatieve beoordeling, een schriftelijke berisping, overplaatsing naar een andere vestiging, afwijzen van een verlofaanvraag, discriminatie, intimidatie, pesterijen of uitsluiting, smaad of laster of intrekking van een vergunning. Een dreiging met of een poging tot benadeling valt ook onder benadeling.

5.2 Bewijslast benadeling

Zowel de melder, als degene die de melder bijstaat (familielid, collega, etc.) is beschermd tegen benadeling. Als er sprake is van een melding en vermoeden van benadeling, dan moet Tiem aantonen dat er geen verband bestaat tussen de benadeling en de melding. Tiem spreekt medewerkers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Klokkenluidersregeling (melden vermoeden misstand) Ingangsdatum 07-10-2024		
Opsteller: HR	Goedgekeurd door: MT: d.d. 20-08-2024 OR: d.d. 17-10-2024	

5.3 Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De vertrouwenspersoon bespreekt samen met de melder de risico's op benadeling, op welke wijze die risico's verminderd kunnen worden.
2. Als de melder vindt dat er sprake is van benadeling, kan hij dat bespreken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De vertrouwenspersoon maakt op verzoek van de melder een verslag van deze bespreking en stuurt dit na goedkeuring door de melder door naar het MT.
3. Het MT zorgt ervoor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.
4. Als de werkgever na het doen van een melding een voor de melder nadelige maatregel neemt, motiveert de werkgever waarom hij deze maatregel nodig acht. Ook legt hij uit waarom deze maatregel geen verband houdt met de melding.

5.4 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

De werkgever mag anderen niet benadelen vanwege hun rol bij de melding. Anderen zijn:

- a. de vertrouwenspersoon;
- b. de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever;
- c. een medewerker die wordt gehoord door, documenten verstrekt aan of anderszins medewerking verleent aan de onderzoekers in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

5.5 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. De melder en de personen genoemd in artikel 5.4 kunnen het MT verzoeken om onderzoek te (laten) doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem/hen wordt omgegaan.
2. De afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders kan hier een extern onderzoek naar instellen.

6 Rapportage en evaluatie

1. De externe vertrouwenspersoon stelt jaarlijks een rapportage op over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. 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;
 - b. algemene informatie over eventuele ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
 - c. 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.
2. De externe vertrouwenspersoon stuurt de rapportage ter bespreking aan het MT en de Ondernemingsraad. De rapportage wordt vertrouwelijk behandeld.

7 Verantwoordelijkheid en naleving

1. Het MT is verantwoordelijk voor de implementatie, uitvoering en handhaving van deze klokkenluidersregeling.
2. Alle werknemers en belanghebbenden dienen deze regeling na te leven en worden geacht op de hoogte te zijn van de contactgegevens van de vertrouwenspersoon of het meldpunt.

8 Inwerkingtreding regeling

De regeling treedt per direct in werking.

Klokkenluidersregeling (melden vermoeden misstand) Ingangsdatum 07-10-2024		
Opsteller: HR	Goedgekeurd door: MT: d.d. 20-08-2024 OR: d.d. 17-10-2024	

Bijlage Contactgegevens:

Vertrouwenspersoon:

Ellen Kruize
verzuimvertrouwen@gmail.com
M: 06 30 03 46 11

Huis voor Klokkenluiders

T: 088 – 133 10 00 (bereikbaar op werkdagen van 9.00 uur tot 12.30 uur)
E-mail: contact@huisvoorklokkenluiders.nl.
Postadres: Postbus 85680, 2508 CJ Den Haag