

Volledige klokkenluidersregeling

In dit document vindt u onze volledige klokkenluidersprocedure. Dit is een nadere uitwerking van de verkorte procedure.

Deze uitgebreide regeling is opgesteld om u meer informatie te geven over de procedure en om te voldoen aan de eisen uit [de Wet bescherming klokkenluiders](#). We sluiten deze regeling af met een aantal definities, aanvullende bepalingen en verwijzingen.

Zoals in de korte klokkenluidersprocedure aangegeven, kunt u een schending of dreigende schending van onze gedragscodes, interne procedures of de toepasselijke wetgeving aan ons melden, alsmede een vermoeden van zo'n schending. De wettelijke definitie van een misstand staat beschreven in [de Wet bescherming klokkenluiders](#). U kunt ons een vraag stellen over de gedragscode of de interne procedures. Individuele arbeidsconflicten kunt u niet melden via deze procedure. Daarvoor dient u zich te wenden tot HRM.

Wij nemen alle meldingen serieus en zullen die op een eerlijke, vertrouwelijke en onafhankelijke manier onderzoeken volgens onze onderzoeksprocedure, [zie bijlage 1 - Onderzoeksprotocol](#). Wij zullen een persoon of organisatie die een vraag of melding indient niet benadelen. Degene die u bijstaat en eventuele andere bij uw melding betrokken derden zullen wij ook niet benadelen als gevolg van uw melding. Mocht u nu toch het idee hebben dat er benadeling plaatsvindt als gevolg van een melding, meld dit dan bij ons meldpunt.

U kunt contact opnemen met een externe autoriteit, zoals het [Huis voor klokkenluiders](#), voor advies, voor het melden van een misstand of als er sprake is van benadeling als gevolg van zo'n melding. In [bijlage 4 – Externe meldloketten](#) worden de externe autoriteiten vermeld waar u een misstand kunt melden. Er moet dan wel sprake zijn van een misstand volgens de wettelijke definitie.

Binnen onze klokkenluidersprocedure zijn er verschillende mogelijkheden om een (dreigende) schending of vermoeden van een schending van onze gedragscode, interne procedures of toepasselijke wetgeving te rapporteren:

1. Bespreek de (mogelijke) schending met de leidinggevende
2. U kunt een melding doen bij Gerard van Engelenburg, hij fungeert als meldpunt en opvolger. Hij is rechtstreeks en vertrouwelijk bereikbaar via het e-mailadres: sibbingklokkenluid@gmail.com.

Elke melding van een misstand wordt direct door het meldpunt geregistreerd in het register, onafhankelijk van het meldkanaal via welke deze wordt ingediend. De identiteit van de melder en de melding zelf blijven vertrouwelijk. Niet-geautoriseerde medewerkers hebben geen toegang tot de meldingen.

De opvolger zal vervolgens binnen zeven dagen een ontvangstbevestiging sturen. Wij streven ernaar om dit sneller te doen.

Afhankelijk van de aard van de melding, zal de opvolger contact opnemen met diens aanspreekpunten binnen Sibbing. Zie het onderzoeksprotocol. De opvolger zal zorgen voor de opvolging van de melding en u met enige regelmaat informeren over de voortgang. Ook kan hij aanvullende vragen aan u stellen. Binnen drie maanden na de ontvangstbevestiging zult u informatie ontvangen over de (voorlopige) beoordeling van uw melding, de voortgang van het onderzoek en de opvolging van uw melding, voor zover mogelijk. Wij streven ernaar om u vaker te informeren. En vraag ons ook gerust hoe het staat met de voortgang.

Bijlage 1. Onderzoeksprotocol

Een vraag of een melding kan ingediend worden via verschillende kanalen, zoals:

1. Via de leidinggevende
2. Via ons interne meldpunt en opvolger: Gerard van Engelenburg

Als de leidinggevende of Gerard van Engelenburg de vraag snel kan beantwoorden of oplossen en er geen sprake is van een misstand (zie de definitie in [bijlage 2](#)), dan hoeft er verder geen actie ondernomen te worden. Echter, zodra de kwestie onderzocht moet worden of als er mogelijk sprake is van een misstand, dan dient de melding vastgelegd te worden in het register (zie ook de tekst van de Volledige Klokkenuidersregeling). Hiertoe moet de melding ingediend worden bij ons interne meldpunt.

Zodra een melding is ingediend wordt de opvolging gestart. De opvolger bekijkt de inhoud van de melding, maakt een eerste inschatting van de ernst van de zaak en gaat na wie er mogelijk betrokken zijn bij de kwestie. Het is belangrijk dat de melding en de identiteit van de melder vertrouwelijk blijven, tenzij de melder instemt met bekendmaking van diens identiteit. Indien nodig zal het meldpunt de melding herformuleren, opdat deze niet herleidbaar is tot de melder. Vervolgens informeert deze de Algemeen Directeur. Als zou blijken dat de Algemeen Directeur mogelijk betrokken is bij de kwestie, dan wordt een ander Directielid geïnformeerd.

Binnen 7 dagen na ontvangst van de melding stuurt de opvolger de melder een ontvangstbevestiging. Wij streven ernaar dit sneller te doen. Mogelijk wordt de melder hierbij verzocht om aanvullende informatie te geven. De opvolger zal de informatie beoordelen en de vervolgstappen bespreken met de Algemeen Directeur, inclusief de benoeming van een onafhankelijke of onpartijdige (hoofd)onderzoeker. Het is mogelijk dat er eerst een beperkt vooronderzoek wordt uitgevoerd en/of bepaalde informatie wordt veiliggesteld.

Elke melding die wordt ingediend wordt in principe onderzocht door een onafhankelijke of onpartijdige onderzoeker of een team van onafhankelijke onderzoekers. Dit kunnen interne onderzoekers zijn, mits de onafhankelijkheid gegarandeerd kan worden. Het is ook mogelijk dit extern te beleggen. Mogelijk worden er medewerkers betrokken bij het onderzoek. Mogelijk dient er budget vrijgemaakt te worden om externe onderzoekers in te huren. Dit moet goedgekeurd worden door de Directie.

Indien nodig kunnen er fysieke of digitale documenten van medewerkers doorzocht worden, inclusief e-mails en bestanden die zich op een computer, telefoon, tablet of server bevinden. Dit moet dan wel goedgekeurd worden door de Directie.

In zwaarwegende gevallen en bij serieuze vermoedens van een misstand kan er observatie plaatsvinden, via camera's of door een gespecialiseerd bureau. De onderzoeksmethode moet proportioneel zijn ten opzichte van de zaak die onderzocht wordt. Dit moet goedgekeurd worden door de Directie, nadat juridisch advies hierover is verkregen van een expert.

Tijdens het onderzoek wordt hoor en wederhoor toegepast. Indien er een (onderbouwde) beschuldiging wordt geuit ten aanzien van een medewerker of een zakenpartner, dan dient deze de mogelijkheid te krijgen om diens kant van de zaak naar voren te brengen.

Tijdens het onderzoek worden medewerkers verzocht om mee te werken aan het onderzoek, hoewel iedereen ook een zwijgrecht heeft. Als iemand wordt geïnterviewd, dan heeft deze persoon het recht om iemand mee te nemen naar het interview, zolang deze persoon verder

geen betrokkene is bij het onderzoek. De geïnterviewde moet wel vooraf aangeven welke persoon er bij het interview aanwezig zal zijn.

Onderzoeken worden op vertrouwelijke wijze uitgevoerd en er worden niet meer personen bij betrokken dan noodzakelijk. Door de opvolger en de Directeur wordt zorgvuldig nagegaan wie er op de hoogte moeten worden gebracht.

Binnen drie maanden na het versturen van de ontvangstbevestiging verstuurt de opvolger informatie over de (voorlopige) beoordeling van de melding en de voortgang van het onderzoek naar de melder. Wij streven er echter naar om de melder vaker te informeren. Het is mogelijk dat het onderzoek na drie maanden nog niet is afgerond. In dat geval zal de opvolger de melder periodiek informeren, in ieder geval elke twee maanden.

Zodra het onderzoek is afgerond, zal de opvolger de Directie informeren over de uitkomst van het onderzoek en eventueel ook advies uitbrengen over de vervolgstappen. De Directie beslist over de te nemen corrigerende en preventieve maatregelen. Als blijkt dat een beschuldiging juist is, dan kunnen mogelijke vervolgstappen zijn:

- Verdere uitleg, communicatie of extra training met betrekking tot de gedragscode, het beleid en de procedures van de organisatie.
- Een herziening van de gedragscode, het beleid of de procedures
- Een extra beoordelings- of evaluatiegesprek met de betrokken persoon of personen. Daarbij kan gedacht worden aan het opleggen van een (tijdelijke) beperking van de mogelijkheden om promotie te maken of van toekomstige salarisverhogingen
- Een mondelinge of schriftelijke waarschuwing
- Andere disciplinaire maatregelen, zoals demotie of het ontslag van één of meerdere medewerkers [alsmede het terugvorderen van een in het verleden toegekende beloning indien mogelijk]
- Het informeren van de relevante autoriteiten of toezichthouders
- Andere corrigerende of preventieve maatregelen

Het is ook mogelijk dat er onvoldoende bewijs is gevonden om het vermoeden van een schending of een misstand te bevestigen.

Als blijkt dat er geen bewijs kan worden gevonden voor een beschuldiging, dan worden de persoonsgegevens binnen 3 maanden verwijderd.

De opvolger informeert uiteindelijk de melder schriftelijk op hoofdlijnen over de conclusies van het onderzoek. Daarbij krijgt de melder een bepaalde periode om te reageren op de uitkomst van het onderzoek, vragen te stellen en eventueel ook om nog aanvullend bewijs in te dienen. Uiteindelijk wordt het onderzoek afgesloten.

De uitkomst van het onderzoek wordt beschreven in een rapport of rapportage. Deze beschrijft de gebruikte methodologie, de gevonden feiten en omstandigheden, eventueel het bewijs dat is gevonden, de relevante wetgeving, beleid of procedures en de corrigerende en preventieve maatregelen die zijn of worden genomen, indien van toepassing. Het rapport wordt gearchiveerd in het register. Hierbij worden de regels vanuit de Algemene Verordening Gegevensbescherming en andere relevante regelgeving in acht genomen.

De opvolger maakt jaarlijks een geanoniseerd rapport met betrekking tot de meldregeling en verstrekt dit aan de Directie. Deze rapporteert jaarlijks aan de ondernemingsraad over de ontwikkelingen met betrekking tot de klokkenluiderprocedure.

Bijlage 2. Definities

1. **Melder:** een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt;

2. **Melding:** melding van een vermoeden van een misstand;

3. **Misstand:**

a. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of

b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:

1°. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van onze gedragscode of interne procedures, die een concrete verplichting inhouden

2°. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is;

4. **Meldkanaal:** organisatie en procedure voor het ontvangen en in behandeling nemen van meldingen;

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

6. **Betrokken derde:**

a. een derde die verbonden is met een melder en die kan worden benadeeld of een persoon of organisatie waarmee de melder anderszins in een werkgerelateerde context verbonden is, en

b. een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is;

7. **Degene die een melder bijstaat:** een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is;

8. **Huis:** het Huis voor klokkenluiders: www.huisvoorklokkenluiders.nl/

9. **Opvolging:** optreden van [de organisatie] om de juistheid van de gedane beweringen van de melder na te gaan en zo nodig en voor zover bevoegd nader onderzoek te doen of maatregelen te treffen;

10. **Richtlijn:** Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PbEU 2019, L 305);

11. 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;

12. Vermoeden van een misstand: het vermoeden van een melder dat er binnen deze organisatie sprake is van een misstand, voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder heeft

13. Werkgerelateerde context: toekomstige, huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten in de publieke of private sector waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling indien zij dergelijke informatie zouden melden;

14. Benadeling: Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan:

- o a. ontslag of schorsing;
- o b. een boete als bedoeld in artikel 650 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- o c. demotie;
- o d. het onthouden van bevordering;
- o e. een negatieve beoordeling;
- o f. een schriftelijke berisping;
- o g. overplaatsing naar een andere vestiging;
- o h. discriminatie;
- o i. intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
- o j. smaad of laster;
- o k. voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten, en
- o l. intrekking van een vergunning.

Onder benadeling wordt tevens verstaan een dreiging met en een poging tot benadeling.

15. Leidinggevende: Degene die direct leiding geeft aan de melder

Bijlage 3. Overige bepalingen

Geheimhouding en gegevensbescherming

1. Eenieder die betrokken is bij een melding of het onderzoek naar een vermoeden van een misstand en daarbij de beschikking krijgt over gegevens waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, is verplicht tot geheimhouding van die gegevens, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak bij de uitvoering van deze wet de noodzaak tot mededeling voortvloeit.
2. Onder gegevens met een vertrouwelijk karakter worden in ieder geval begrepen:
 - a. gegevens over de identiteit van een melder en van degene aan wie de misstand wordt toegeschreven of met wie die persoon in verband wordt gebracht en informatie die daartoe herleidbaar is, en
 - b. informatie over een bedrijfsgeheim.
3. De identiteit van een melder en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de melder kan worden achterhaald, wordt niet bekend gemaakt zonder diens instemming.

Verbod op benadeling

4. Een melder mag tijdens en na de behandeling van een melding of openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat bij de melding aan Sibbing of de externe autoriteiten vermeld in [bijlage 4](#), de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist is.
- 5.1 Een melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand 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 misstand op het moment van de openbaarmaking juist is,
 - b. de melder voorafgaand aan de openbaarmaking een melding heeft gedaan:
 - 1°. bij de werkgever en een externe autoriteit als bedoeld in [bijlage 4](#) of
 - 2°. rechtstreeks bij een externe autoriteit en
 - c. de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft.
- 5.2 Een melder mag eveneens tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld, onder de voorwaarde, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, en de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:
 - a. de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang;
 - b. een risico bestaat op benadeling bij melding aan een externe autoriteit of
 - c. het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.
6. Bij benadeling van een melder tijdens en na de behandeling van een melding, dan wel na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand, wordt vermoed dat de benadeling het gevolg is van de melding dan wel de openbaarmaking.
7. De artikelen 4, 5 en 6 zijn van overeenkomstige toepassing op degene die een melder bijstaat, een betrokken derde en degenen die de meldingen ontvangen en/of opvolgen.

Bijlage 4 Externe meldketten

Wij stellen het op prijs als u uw vermoeden van een misstand eerst intern meldt, zodat wij als eerste de kans krijgen om de zaak te onderzoeken en zo nodig maatregelen te nemen. U kunt uw vermoeden van een misstand echter ook direct bij de externe autoriteiten melden. Ook mag u eerst intern melden en daarna extern melden, als u bijvoorbeeld niet tevreden bent met de behandeling van uw melding. U kunt uw melding indienen bij instellingen, organen en instanties van de Europese Unie en daarnaast ook bij de volgende Nederlandse autoriteiten:

- 1^o. de Autoriteit Consument en Markt;
- 2^o. de Autoriteit Financiële Markten;
- 3^o. de Autoriteit persoonsgegevens;
- 4^o. De Nederlandsche Bank N.V.;
- 5^o. het Huis;
- 6^o. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd;
- 7^o. de Nederlandse Zorgautoriteit;
- 8^o. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming, en
- 9^o. bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en bestuursorganen, of onderdelen daarvan, die taken of bevoegdheden hebben op een van de gebieden, genoemd in artikel 2, eerste lid, van de richtlijn.