

Meldregeling dreigende misstanden en integriteitsschendingen

Stichting Kinderopvang Purmerend



Inhoud

Inleiding.....	3
Algemeen.....	3
1. Wat is een misstand, inbreuk of onregelmatigheid.....	4
2. Interne melding.....	6
2.1 Informatie, advies en ondersteuning van de werknemer.....	6
2.2 Interne melding door een werknemer van de werkgever.....	6
2.3 . Interne melding door een werknemer van een andere organisatie.....	7
2.4 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding.....	7
2.5 In behandeling nemen van een interne melding.....	7
2.6 De uitvoering van het interne onderzoek.....	8
2.7 Het standpunt van SKOP.....	8
2.8 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt SKOP.....	8
3. Externe melding.....	9
4. Vertrouwelijkheid.....	9
5. Bescherming tegen benadeling.....	10
5. 1 Bescherming van de melder tegen benadeling.....	10
5.2 Het tegengaan van benadeling van de melder.....	11
5.3 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling.....	11
5.4 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder en andere betrokkenen.....	11
5.5 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder.....	12
6. Publicatie, rapportage en evaluatie.....	12

Inleiding

SKOP hecht belang aan integriteit binnen de organisatie. Onze gedragscode beschrijft onze kernwaarden. Deze waarden houden we in gedachten bij alles wat wij dagelijks op ons werk doen. In de gedragscode staat beschreven wat er door de organisatie van medewerkers wordt verwacht in hun gedrag in de omgang met klanten, elkaar, anderen en middelen van SKOP. SKOP omschrijft met deze gedragscode de voorwaarden die nodig zijn voor een goed en stimulerend werkklimaat in onze organisatie.

In onderhavige *Meldregeling dreigende misstanden en integriteitsschendingen* wordt aanvullend geregeld dat eventuele misstanden, of onregelmatigheden rondom integriteit binnen SKOP, die het algemeen/maatschappelijk belang ernstig raken, na melding hiervan correct worden afgehandeld. De meldregeling is openbaar en beschikbaar gesteld aan alle medewerkers alsook bereikbaar via SKOP4YOU (intranet) en de website van Stichting Kinderopvang Purmerend. In geval van meldingen die het algemeen/maatschappelijk belang niet direct ernstig raken is een interne meldregeling beschikbaar.

Naast deze meldregeling kent SKOP de *Interne officiële klachtenregeling voor medewerkers* inzake klachten van medewerkers over een persoonlijke aangelegenheid betreffende het werk, de arbeidsomstandigheden en de toepassing van arbeidsvoorwaarden, waaronder ook ongewenste omgangsvormen of de toepassing van de gedragscode.

Voor externe belanghebbenden is er ook de Regeling suggesties en klachten, waarin het klachtenrecht is geregeld conform het *Model interne klachtenregeling kinderopvang* van de branche.

Algemeen

Met deze meldregeling voldoet SKOP aan de *Wet bescherming Klokkeluiders* die per 18 februari 2023 van kracht is geworden en is met instemming van de Ondernemingsraad vastgesteld. Deze meldregeling treedt in werking op 15 september 2023.

Deze regeling legt uit wat je kunt doen als je denkt dat er sprake is van een misstand of een (toekomstige) inbreuk op het EU-recht. We beschrijven hierin hoe de procedure werkt, maar ook welke rechten en plichten je hebt. Hierna leggen we in het kort de belangrijkste onderdelen van de regeling aan je uit.

Wanneer kun je een misstand of (toekomstige) inbreuk op het EU-recht melden?

- Als je vermoedt dat er sprake is van een misstand van maatschappelijk belang of als je informatie hebt over een (toekomstige) inbreuk op EU-recht door SKOP of een medewerker van SKOP. Een persoonlijk conflict op de werkvloer is geen misstand van maatschappelijk belang. Fraude is dat bijvoorbeeld wel. Een privacy schending is een voorbeeld van een inbreuk op het EU-recht.
- Als het vermoeden of de informatie die je hebt, gebaseerd is op dingen die je zelf gezien of gehoord hebt of stukken die je in handen hebt. Het mag niet (alleen) gaan om informatie die je “van horen zeggen” hebt.

Wie kan een mogelijke misstand of (toekomstige) inbreuk op het EU-recht melden?

Als je via je werk een relatie hebt (gehad) met SKOP. Bijvoorbeeld omdat je bij ons werkt(e) of diensten of goederen aan ons levert of omdat je bij onze organisatie solliciteert of vrijwilligerswerk doet. In de regeling gebruiken we de begrippen ‘werkgever’ en ‘werknemer’. Maar ook als je niet in dienst bent (geweest) bij onze organisatie, maar wel een werkrelatie hebt gehad met de organisatie, kun je dus melden. Vermoed je dat er sprake is van een misstand, maar heb je daarvan geen kennis genomen vanuit een werkgerelateerde context? Dan kun je geen melding doen.

Heb je twijfels of wil je advies?

Twijfel je of er wel sprake is van een misstand? Of weet je niet zeker of je iets wilt melden of waar je dat moet doen? Dan kun je informatie en advies inwinnen bij een adviseur of de externe

vertrouwenspersoon (zie paragraaf 2.1). Je kunt voor informatie en advies ook anoniem terecht bij het Huis voor Klokkenluiders, www.huisvoorklokkenluiders.nl.

Bij wie kun je melden?

Als je aan de hiervoor genoemde eisen voldoet, dan kun je het vermoeden van een misstand intern melden binnen SKOP. Het dient de aanbeveling om eerst advies in te winnen bij bijvoorbeeld de (externe) vertrouwenspersoon alvorens een melding te doen. Je mag eerst intern melden en daarna alsnog een externe melding doen. Bij intern melden kan de misstand het snelst worden aangepakt en dan kan SKOP zo nodig direct maatregelen nemen om de misstand of inbreuk te stoppen. Maar je mag ook meteen extern melden.

In de regeling staat bij welke functionarissen je de melding kunt doen. Je mag er ook voor kiezen om een externe melding te doen bij een instantie die daarvoor aangewezen is door de overheid. Welke instanties dat zijn en hoe je dat doet, staat in de regeling. Bij een strafbaar feit ben je altijd verplicht om aangifte te doen. Dit staat los van de melding.

Wat gebeurt er na de interne melding?

Na de melding ontvang je binnen zeven dagen een ontvangstbevestiging. Verder beslist SKOP of de melding verder onderzocht kan of moet worden. Als de melding alleen gebaseerd is op informatie die je "van horen zeggen heeft", doet de organisatie geen onderzoek. Als SKOP besluit om onderzoek te doen, dan wordt dit uitgevoerd door onafhankelijke en onpartijdige onderzoekers. Tijdens het onderzoek blijft je identiteit beschermd, tenzij je toestemming geeft om die bekend te maken. Ook de identiteit van de persoon of personen over wie de melding gaat of die daarin als getuigen worden genoemd, blijft geheim. De informatie die je geeft wordt zorgvuldig behandeld. Alleen de personen die betrokken zijn bij de melding en het onderzoek kunnen deze informatie inzien.

Nadat het onderzoek afgerond is, informeert SKOP je over zijn standpunt ten aanzien van de melding en over de stappen die ondernomen zijn of genomen gaan worden. SKOP moet dat uiterlijk binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van de melding doen. Doet SKOP dat niet op tijd? Dan kun je een externe melding doen.

Ben je het niet eens met het standpunt van de organisatie of de stappen die genomen zijn? Dan kun je dit aangeven. SKOP kan dan besluiten een nieuw of aanvullend onderzoek te doen. Blijft SKOP bij haar standpunt en zijn jullie het niet eens? Dan kun je besluiten om een externe melding te doen. Bijvoorbeeld bij het Huis voor Klokkenluiders. Ook hierover kun je van tevoren eerst advies inwinnen als je twijfelt.

Bescherming voor melders, hun adviseurs en andere betrokkenen

Als je een melding doet volgens deze meldregeling, dan word je beschermd tegen benadeling door SKOP. Ook je adviseurs of bijvoorbeeld een familielid dat bij SKOP werkt, worden beschermd tegen benadeling. Van benadeling is sprake als SKOP vanwege de melding maatregelen neemt die nadelig zijn voor jou. Denk hierbij aan ontslag, inhouden van salaris, niet voortzetting van een leverancierscontract of niet in dienst nemen.

Wanneer je denkt dat je benadeeld wordt doordat je de melding hebt gedaan, kun je SKOP of het Huis voor Klokkenluiders (www.huisvoorklokkenluiders.nl) vragen om onderzoek te doen naar de manier waarop er met je wordt omgegaan.

De bescherming tegen benadeling geldt soms ook als je het vermoeden van een misstand openbaar maakt. Daarmee wordt bijvoorbeeld bedoeld dat je naar de pers stapt. Maar bij openbaarmaking geldt de bescherming alleen als je aan bepaalde eisen voldoet die in de regeling worden beschreven. Bij het openbaar maken van een vermoedelijke misstand doorbreekt de melder wel de meldregeling, dit is dan ook niet te adviseren. Er kunnen zwaarwegende redenen zijn om wel tot openbaarmaking over te gaan, zie hiervoor paragraaf 5.1.

1. Wat is een misstand, inbreuk of onregelmatigheid

Maatschappelijke misstand

Er is alleen sprake van een maatschappelijke misstand als het maatschappelijk belang in het geding is. Meestal gaat het bij een maatschappelijke misstand om een handeling of nalatigheid die meerdere mensen aangaat, die regelmatig voorkomt of die ernstige gevolgen kan hebben. Ook is er sprake van een misstand wanneer de handeling of nalatigheid één of meerdere kenmerken heeft:

- de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit.
 - Voorbeeld: Iemand binnen SKOP steelt op structurele basis luiers van de locatie.

- een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid.
 - Voorbeeld: Iemand binnen SKOP houdt zich niet aan hygiëne voorschriften, waardoor de gezondheid van kinderen ernstig in gevaar komt.
- een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen.
 - Voorbeeld: Wanneer er een vermoeden is van alcohol gebruik door een medewerker onder werktijd.
- een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu.
 - Voorbeeld: Wanneer binnen SKOP afval structureel niet op de juiste manier wordt afgevoerd waardoor het schade toebrengt aan het milieu.
- een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van SKOP als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.
 - Voorbeeld: Wanneer iemand zich binnen SKOP structureel niet houdt aan de geldende werkafspraken waardoor het organisatiebelang van SKOP in het gedrang komt.

Inbreuk op het Unierecht

Unierecht is vastgelegd in een Europese verordening of richtlijn of nationale wet- of regelgeving die daarvan is afgeleid. 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 en heeft in elk geval betrekking op de volgende beleidsterreinen:

- Overheidsopdrachten
- Financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismebestrijding
- Productveiligheid en productconformiteit
- Veiligheid van vervoer
- Stralingsbescherming en nucleaire veiligheid
- Veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn
- Consumentenbescherming
- Bescherming van persoonsgegevens

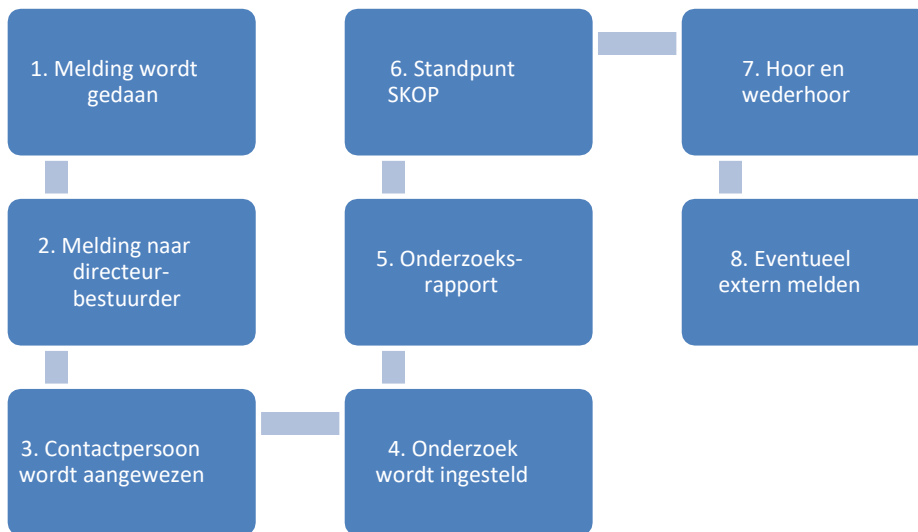
Integriteitsschendingen

Integriteitsschendingen zijn incidenten waarbij personen de normen en waarden van SKOP schenden en zich niet houden aan de gedragscode waarin deze normen en waarden vastliggen. Het verschil met misstanden is dat bij integriteitsschendingen het maatschappelijk belang (nog) niet in het geding is, terwijl dit bij misstanden altijd zo is. Bij een integriteitsschending kun je denken aan; machtsmisbruik, corruptie, diefstal, verduistering, onverenigbare functies, misdragingen in privé tijd, verspilling van (overheids-) gelden en ongewenste omgangsvormen.

Onregelmatigheden

Bij onregelmatigheden gaat het om fouten in uitvoering, structuren, processen of procedures binnen SKOP die zo ernstig zijn dat ze de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgen. Een onregelmatigheid is minder ernstig van aard dan een misstand omdat daarbij het maatschappelijk belang of veiligheid niet in het geding is.

2. Interne melding



2.1 Informatie, advies en ondersteuning van de werknemer

- a. Werknemer kan in vertrouwen de externe vertrouwenspersoon Edwin Herzberg, edwin@herzberg.nl, 06 - 23 04 74 11 verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht.
- b. Werknemer kan ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht. De dienstverlening van het Huis is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis. Contactgegevens zijn te vinden op www.huisvoorklokkenluiders.nl.
- c. Daarnaast kan de werknemer een persoon raadplegen die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft, zoals een advocaat, jurist van je rechtbijstandverzekeraar of de arboarts.

2.2 Interne melding door een werknemer van de werkgever

- a. Bij een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht binnen SKOP kan de werknemer daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Afhankelijk van wie betrokken zijn bij het vermoeden, kan de werknemer zelf afwegen op welke plek en op welk niveau binnen SKOP de melding het beste gedaan kan worden. Dat hoeft niet persé een (direct) leidinggevende in de lijn te zijn. Als de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de directeur-bestuurder bij de vermoede misstand, inbreuk of onregelmatigheid betrokken is, kun je de melding ook bij de Raad van Toezicht doen, contactpersoon: mevrouw Susanne Stoelinga, s.dendopper@quicknet.nl. In dat geval dient in deze regeling voor 'directeur-bestuurder' verder 'Raad van Toezicht' te worden gelezen.
- b. Werknemer kan bij een vermoeden van een onregelmatigheid of misstand binnen SKOP een melding doen via de externe vertrouwenspersoon. Dit kan alleen wanneer er zwaarwegende redenen zijn om de identiteit van de melder niet bekend te laten zijn bij SKOP. In voorkomende gevallen stuurt de externe vertrouwenspersoon de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende zoals bedoeld in het vorige lid, respectievelijk de Raad van Toezicht. De externe vertrouwenspersoon fungeert enkel als doorgeefluik en waarborgt daarmee de vertrouwelijke omgang van de identiteit van de melder. Ook ondersteunt de externe vertrouwenspersoon de melder bij schriftelijke vastlegging van een melding. De vertrouwenspersoon overlegt met de melder aan welke leidinggevende de melding zal worden doorgestuurd. De vertrouwenspersoon is er voor jou als werknemer en is niet zelf bij de beoordeling, behandeling of onderzoek van de melding betrokken.

- c. De melding mag schriftelijk, mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem of binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie plaatsvinden. Werknemer kan niet anoniem blijven ten opzichte van de extern vertrouwenspersoon.

2.3 . Interne melding door een werknemer van een andere organisatie

- a. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk binnen SKOP, kan daarvan melding doen conform de in paragraaf 2.2 omschreven richtlijnen.

2.4 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

- a. Als de werknemer de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht mondeling bij een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
- b. Als de werknemer de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht mondeling via de externe vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, ondersteunt de externe vertrouwenspersoon, in overleg met de melder, bij een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
- c. De leidinggevende of de extern vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan, stuurt de melding onverwijld door aan de directeur-bestuurder.
- d. Als de melder, de leidinggevende of de extern vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden heeft dat directeur-bestuurder bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt deze de melding onverwijld door aan de Raad van Toezichtlid mevrouw Susanne Stoelinga, s.dendopper@quicknet.nl. In dat geval dient in deze regeling voor 'directeur-bestuurder' verder 'Raad van Toezicht' te worden gelezen.
- e. De directeur-bestuurder stuurt de melder onverwijld, maar uiterlijk binnen zeven dagen, een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding. De directeur-bestuurder stuurt de melder uiterlijk binnen drie maanden na de ontvangstbevestiging informatie over de vervolgstappen.
- f. De directeur-bestuurder wijst direct na ontvangst van de melding, in overleg met de melder (of de persoon waarbij is gemeld mocht de melder anoniem willen blijven), een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling. Zie paragraaf 5.2.
- g. De directeur-bestuurder draagt er zorg voor dat een melding bij de ontvangst ervan wordt geregistreerd in een daarvoor ingericht register. De gegevens van een melding in het register worden vernietigd als zij niet langer noodzakelijk zijn om te voldoen aan de eisen van *Wet bescherming klokkenluiders* of andere bij of krachtens wet of Unierecht vastgestelde eisen.

2.5 In behandeling nemen van een interne melding

- a. De directeur-bestuurder stelt binnen twee weken een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, 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. Dat is het geval als op voorhand duidelijk is dat met de gemelde gedragingen of gebeurtenissen niets mis of niet ernstig genoeg zijn om als een vermoeden van een misstand, inbreuk of onregelmatigheid te kunnen worden aangemerkt.
- b. Indien de directeur-bestuurder besluit geen onderzoek in te stellen, wordt de melder (of de contactpersoon) daarvan binnen twee weken na de interne melding schriftelijk en gemotiveerd van op de hoogte gesteld.
- c. De directeur-bestuurder beoordeelt of een bevoegde autoriteit of de afdeling onderzoek van de Wet Huis voor Klokkenluiders van het vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Meldingen worden alleen met uitdrukkelijke toestemming van de melder naar andere instanties gestuurd. Als SKOP een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt,

stuurt de directeur-bestuurder de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

- d. De directeur-bestuurder draagt het onderzoek over 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.
- e. De directeur-bestuurder informeert de melder (of de contactpersoon) onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De directeur-bestuurder stuurt de melder (of de contactpersoon) daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
- f. De directeur-bestuurder informeert de personen op wie de melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een bevoegde autoriteit, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

2.6 De uitvoering van het interne onderzoek

- a. De directeur-bestuurder bepaalt binnen twee weken na ontvangst van de melding welke onpartijdige personen of afdelingen onderzoeken moeten gaan plegen en geeft desbetreffende onderzoekers de opdracht hiertoe.
- b. De onderzoekers stellen de melder (of de contactpersoon) in de gelegenheid te worden gehoord en kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
- c. De onderzoekers kunnen binnen SKOP alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
- d. Medewerkers van SKOP mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
- e. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder (of de contactpersoon) in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
- f. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder (en de contactpersoon) hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
- g. De directeur-bestuurder draagt zorg voor geheimhoudingsplicht, bescherming van persoonsgegevens en bescherming tegen benadeling.
- h. Het onderzoek dient uiterlijk drie maanden na ontvangst van de melding te zijn afgerond.

2.7 Het standpunt van SKOP

Naar aanleiding van het onderzoeksrapport neemt SKOP een standpunt in met betrekking tot de melding:

- a. De directeur-bestuurder informeert de melder (of de contactpersoon) binnen drie maanden na de melding schriftelijk over het inhoudelijke standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand, onregelmatigheid of een inbreuk op het EU-recht. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
- b. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de directeur-bestuurder de melder (of de contactpersoon) daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan drie maanden bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
- c. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de directeur-bestuurder of een bevoegde autoriteit of *Huis voor Klokkenluiders* van de interne melding, het onderzoeksrapport en het standpunt van SKOP op de hoogte moet worden gebracht. Indien SKOP een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de directeur-bestuurder de melder (of de contactpersoon) hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
- d. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden geïnformeerd, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

2.8 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt SKOP

- a. De directeur-bestuurder stelt de melder (of de contactpersoon) in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van SKOP te reageren.

- b. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van SKOP onderbouwd dat het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van SKOP sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de directeur-bestuurder hier inhoudelijk op en stelt zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in conform de bepalingen in deze regeling.
- c. Als de werkgever de afdeling onderzoek van het *Huis voor Klokkenluiders* of een bevoegde autoriteit op de hoogte brengt of heeft gebracht over het onderzoeksrapport en/of zijn standpunt ten aanzien van de melding, stuurt hij ook de reactie van de melder als bedoeld in lid 1 en 2 aan deze instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

3. Externe melding

Melden bij een bevoegde autoriteit

- a. De melder is niet verplicht om een melding van een vermoeden van een misstand eerst intern te melden. Hij kan daarvan ook direct een externe melding doen. Verder kan de melder ook kiezen voor een externe melding als hij:
 1. het niet eens is met het standpunt van SKOP of van oordeel is dat de melding ten onrechte terzijde is gelegd of onvoldoende onderzocht is; of
 2. niet binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van zijn melding een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.
- b. Externe meldingen kunnen gedaan worden bij een bevoegde autoriteit. Bevoegde autoriteiten zijn in elk geval:
 1. de afdeling onderzoek Huis voor Klokkenluiders (www.huisvoorklokkenluiders.nl)
 2. de Autoriteit Consument en Markt (ACM) (www.acm.nl)
 3. de Autoriteit Financiële Markten (AFM) (www.afm.nl)
 4. de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) (www.autoriteitpersoonsgegevens.nl)
 5. De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) (www.dnb.nl)
 6. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ) (www.igj.nl)
 7. de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) (www.nza.nl)
 8. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS) (www.autoriteitnvs.nl)
- c. Op de websites van de bevoegde autoriteiten staat de procedure voor het doen van een externe melding. Ook staat daar hoe de bevoegde autoriteit de melding behandelt en onderzoek verricht.
- d. Indien nodig kan de melder bij de afdeling advies van het *Huis voor Klokkenluiders* informatie inwinnen over het doen van een externe melding en de keuze voor de bevoegde autoriteit.
- e. 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 melding mag ook anoniem worden gedaan.

4. Vertrouwelijkheid

- a. Voor iedereen (dus ook de melder) die betrokken is bij de melding van of het onderzoek naar een vermoeden van een misstand en/of informatie over een inbreuk op het Unierecht, geldt een geheimhoudingsplicht. Die geheimhoudingsplicht geldt voor gegevens waarvan de betrokkenen weten dat het vertrouwelijke gegevens zijn of waarvan zij redelijkerwijs moeten vermoeden dat die gegevens vertrouwelijk zijn. De geheimhoudingsplicht geldt niet als mededeling verplicht is op grond van een wettelijk voorschrift.
- b. Vertrouwelijk zijn in elk geval:
 - gegevens over de identiteit van de melder;
 - gegevens van degene over wie de melding wordt gedaan of met wie die persoon in verband wordt gebracht;
 - gegevens van in de melding genoemde derden;
 - alle informatie die tot de hiervoor onder a, b en c genoemde gegevens herleidbaar is;
 - bedrijfsgeheimen in de zin van de *Wet bescherming bedrijfsgeheimen*.
- c. SKOP zorgt ervoor dat de informatie over de melding en het onderzoek zodanig wordt bewaard, dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding en het onderzoek betrokken zijn.

- d. De identiteit van de melder en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de melder kan worden achterhaald, wordt niet bekend gemaakt zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder.
- e. Als de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de functionaris bij wie de melder zijn melding gedaan heeft of aan degene die de melder bijstaat. Deze persoon stuurt deze correspondentie direct door aan de melder.
- f. Als bekendmaking van de identiteit van de melder verplicht is op grond van enig wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek door een bevoegde autoriteit of een gerechtelijke procedure, dan wordt de melder daarvan vooraf in kennis gesteld met schriftelijke opgave van redenen. Behalve als dit het onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.
- g. De identiteit van de adviseur van de melder of degene die hem bijstaat en van betrokken derden is ook vertrouwelijk. Deze wordt niet bekend gemaakt zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder respectievelijk de adviseur of degene die de melder bijstaat of de betrokken derden.

5. Bescherming tegen benadeling

5.1 Bescherming van de melder tegen benadeling

- a. SKOP zorgt ervoor dat de melder bij zijn werk op geen enkele wijze nadelige gevolgen ondervindt van de melding.
- b. De melder mag tijdens en na de behandeling van een melding van een vermoeden van een misstand en/of van informatie over een inbreuk op het Unierecht niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat hij de melding naar behoren heeft gedaan en bij de melding redelijke gronden had om aan te nemen dat de gemelde informatie over een inbreuk op het Unierecht en/of over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist was.
- c. De melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand en/of van informatie over een inbreuk op het Unierecht niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat:
 1. hij bij de openbaarmaking redelijke gronden had om aan te nemen dat de gemelde informatie over een inbreuk op het Unierecht en/of over het vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist was;

EN
 2. hij voorafgaand aan de openbaarmaking een interne en externe melding heeft gedaan of direct een externe melding heeft gedaan als bedoeld in deze regeling, en hij op basis van de informatie die hij heeft gekregen over de beoordeling en/of opvolging van de melding redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft;

OF
 3. hij redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:
 - i. de misstand of inbreuk op het Unierecht een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang; **OF**
 - ii. een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie; **OF**
 - iii. het niet waarschijnlijk is dat de misstand of inbreuk op het Unierecht doeltreffend wordt verholpen.
- d. Onder benadeling als bedoeld in lid a wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;

- het onthouden van promotiekansen;
 - het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten.
 - het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek.
- e. Van benadeling is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 3 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
- f. Bij benadeling van een melder tijdens en na de behandeling van een melding, dan wel na openbaarmaking van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht wordt vermoed dat de benadeling het gevolg is van de melding dan wel de openbaarmaking. De werkgever kan hiervoor tegenbewijs leveren.
- g. De 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 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.
- h. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een andere disciplinaire maatregel opleggen.

5.2 Het tegengaan van benadeling van de melder

- a. De directeur-bestuurder wijst zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding – in overleg met de melder – een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling van de melder. De contactpersoon bespreekt onverwijld, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
- b. Als de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan de directeur-bestuurder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
- c. De directeur-bestuurder draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan, worden genomen.

5.3 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

- a. SKOP zal de externe 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.
- b. SKOP zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
- c. SKOP 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.
- d. Paragraaf 5.2 lid a en b zijn ook van toepassing op de andere betrokkenen zoals bedoeld in dit artikel.

5.4 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder en andere betrokkenen

- a. 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 betrokkenen en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
- b. Als het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht is gemeld via de externe vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de externe vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.
- c. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de betrokken derde niet en adviseur bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

5.5 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

- a. De melder of de betrokkenen uit paragraaf 5.3 van deze regeling, die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk, kan de directeur-bestuurder verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen SKOP met hem wordt omgegaan.
- b. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het *Huis voor Klokkenluiders* verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop SKOP zich jegens hem heeft gedragen, naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk.

6. Publicatie, rapportage en evaluatie

- a. De directeur-bestuurder draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op Skop4You (intranet) en openbaar wordt gemaakt op de website van SKOP. Hij/zij draagt zorg voor het informeren van alle medewerkers en belanghebbenden over het bestaan en de inhoud van de regeling.
- b. De directeur-bestuurder stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden, inbreuken en onregelmatigheden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
 - 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;
 - algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder en andere betrokkenen;
 - 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.
- c. Directeur-bestuurder 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.
- d. Directeur-bestuurder stelt de ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden, inbreuken en onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. Directeur-bestuurder draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de ondernemingsraad voor.