

Klokkenluiders- regeling

gro-up

Voor kind, gezin en buurt

In de 'klokkenluidersregeling' hebben we vastgelegd hoe wij binnen gro-up omgaan met de melding van / het vermoeden van een misstand. Omdat de volledige tekst in juridische taal geschreven is, hebben we deze korte, vereenvoudigde versie gemaakt. Zodat jij weet wat je kunt doen als je een misstand ontdekt bij gro-up. Schroom niet om een misstand te melden!

Waarover gaat deze regeling?

Heb je het gevoel dat er iets gebeurt op het werk dat gewoon niet klopt? Bijvoorbeeld het witwassen van geld, het misbruiken van klantgegevens of het handelen in strijd met interne (veiligheids-) protocollen? Zaken waar jij je ongemakkelijk bij voelt, maar je bent bang om er iets van te zeggen omdat je bezorgd bent over mogelijk vervelende gevolgen. Dat is nu precies waar de klokkenluidersregeling voor bedoeld is: het is een regeling voor mensen die (vermoedelijke) misstanden aan de kaak willen stellen. Een hulpmiddel om ervoor te zorgen dat je er niet alleen voor staat en dat je beschermd bent tegen eventuele gevolgen.

Wie kan de melding doen?

Iedereen die bij gro-up werkt kan een melding doen. En ook andere personen die een werkrelatie met gro-up hebben (gehad).

Wanneer kan ik een melding doen?

Als je zelf een overtreding hebt gezien of gehoord. Je melding komt dus uit de eerste hand (d.w.z. dat je het zelf gehoord of gezien hebt) en is niet 'van horen zeggen'. Verder omschrijft de regeling drie soorten overtredingen waar je de klok over kunt luiden:

- Misstand
- Inbreuk op het Europees recht
- Onregelmatigheid

Een persoonlijk conflict met een collega of leidinggevende, of een zaak over grensoverschrijdend gedrag vallen niet onder deze regeling. Twijfel je of er sprake is van een overtreding? Of weet je niet zeker of wat je wilt melden onder deze regeling valt? Je kunt altijd overleggen. Daarvoor heeft gro-up een speciale (externe) vertrouwenspersoon. Ook kun je advies inwinnen bij externe organisatie het ['Huis voor Klokkenluiders'](#).

Waar kan ik een melding doen?

Hiervoor zijn drie mogelijkheden:

- Je kunt zelf een interne melding doen via de interne meldingsprocedure van gro-up. De melding kan worden ingediend bij de Directie of de vertrouwenspersoon. Is (een deel van) de Directie betrokken bij de misstand? Dan doe je de melding bij de Raad van Bestuur. Zijn zij er (ook) bij betrokken? Dan doe je de melding bij de Raad van Toezicht.
- Je kunt de melding indienen via de vertrouwenspersoon. Wanneer je een melding maakt via de vertrouwenspersoon, maar verder anoniem wilt blijven dan kun je dit aangeven bij de vertrouwenspersoon. De communicatie zal dan via de vertrouwenspersoon verlopen die vervolgens jouw gegevens anoniem houdt.
- Je kunt de melding ook doen bij een externe instantie. In de regeling vind je een overzicht van de instanties die bevoegd zijn om jouw melding in behandeling te nemen. Weet je niet welke instantie bevoegd is? Vraag dan advies aan de vertrouwenspersoon van gro-up of aan het [Huis voor Klokkenluiders](#).

In bijlage 1 (*Bijlage 1 – procesflow 'hoe meld ik een misstand'*) kun je in overzichtelijke vorm het proces voor het maken van een melding terugvinden.

Hoe kan ik een melding doen?

Dat kan mondeling of schriftelijk. Mondeling: in een gesprek op een locatie, via de telefoon (voicemailbericht geldt ook) of een spraakbericht op WhatsApp. Schriftelijk: per brief, e-mail of WhatsAppbericht. Zie voor een overzicht van alle contactgegevens waar je een melding kunt doen in *'Bijlage 2 – Contactgegevens intern en extern meldpunt'*.

Waar wordt de melding geregistreerd en vastgelegd?

De melding wordt intern vastgelegd in een beveiligde map op Sharepoint die alleen toegankelijk is voor en beheerd wordt door de afdeling Legal. Wanneer het vanwege de melding nodig is om de Directie, respectievelijk de Raad van Bestuur respectievelijk de Raad van Toezicht te informeren zal er specifiek toegang aan diegenen worden verleend. Dit kan alleen met toestemming van jou als melder.

Wat gebeurt er na een melding?

- Je krijgt binnen zeven dagen een ontvangstbevestiging.
- Daarna beslist gro-up of de melding past bij deze regeling (en of de melding dus onderzocht moet worden).
- Onafhankelijke en onpartijdige onderzoekers doen het onderzoek (extern indien van toepassing).
- Nadat het onderzoek afgerond is, hoor je van gro-up wat haar standpunt is en welke stappen er ondernomen zijn of genomen gaan worden. gro-up streeft ernaar dat uiterlijk binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van de melding te doen.
- Ben je het niet eens met het standpunt van gro-up of de stappen die genomen zijn? Geef dit dan aan bij gro-up. Er kan besloten worden of er eventueel een nieuw of aanvullend onderzoek gedaan wordt. Blijft gro-up bij haar standpunt en zijn jullie het niet eens? Dan kunt je alsnog een externe melding doen bij een van de bevoegde instanties. Ook hierover kun je natuurlijk eerst advies inwinnen.

Hoe wordt mijn privacy als melder gewaarborgd?

- Zoals eerder aangegeven kun je een melding maken via de vertrouwenspersoon en daarbij aangeven dat je graag anoniem wilt blijven. De vertrouwenspersoon zal vervolgens alle communicatie namens jou oppakken en aan je teruggeven. Zo blijft jouw identiteit anoniem.
- Het is verboden voor de betrokkenen van een melding om de identiteit van de melder bekend te maken zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder.
- Iedereen die betrokken is bij een melding heeft geheimhoudingsplicht. Het gaat hier dan om de persoonlijke gegevens van de melder, de inhoudelijke gegevens van de melding en informatie over een bedrijfsgeheim.
- Tijdens het onderzoek blijft ook je identiteit beschermd. Dit geldt ook voor de identiteit van de persoon of personen over wie de melding gaat of die daarin als getuigen worden genoemd. Alleen de personen die betrokken zijn bij de melding en het onderzoek, kunnen de informatie inzien die jij geeft of hebt gegeven. Zij maken de informatie en jouw identiteit niet bekend. Tenzij jij daar zelf schriftelijk toestemming voor geeft.

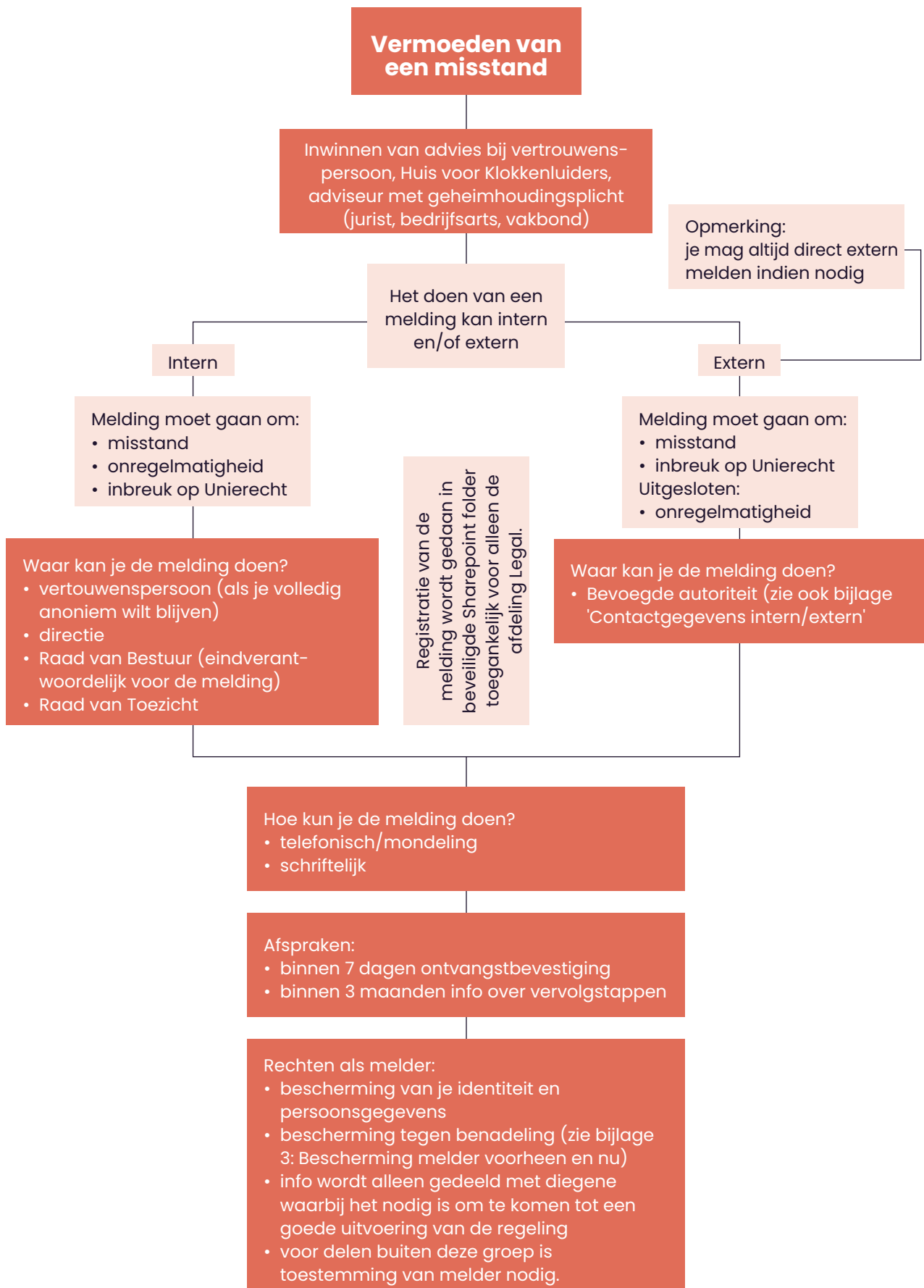
Ben ik beschermd tegen benadeling nadat ik een melding heb gemaakt?

Ja, degene die een melding doet is beschermd tegen benadeling door (medewerkers van) gro-up. De melding moet wel op redelijke gronden zijn gebaseerd. De bescherming geldt ook voor je adviseur of een familielid dat voor gro-up werkt. Benadeling kan bijvoorbeeld ontslag zijn, maar ook overplaatsing tegen je zin, het weigeren van promotie of pesten.

Heb je het idee dat er sprake is van benadeling? Meld dit dan bij de Directie van gro-up en vraag om een onderzoek. Ook kun je het [Huis voor Klokkeluiders](#) vragen om hulp.

In bijlage 3 (*Bijlage 3 – Bescherming melder voorheen en nu*) vind je een overzichtelijke tabel waarin staat welke bescherming je als melder hebt.

Bijlage 1 – Proces flow hoe meld ik een misstand?



Bijlage 2 - Contactgegevens intern en extern meldpunt

Meldingen kunnen zowel intern als extern worden gemaakt. Onderstaand betreft een lijst met alle relevante contactgegevens van de diverse meldpunten en/of autoriteiten die geraadpleegd kunnen worden.

Vertrouwenspersoon:

Centrum Vertrouwenspersonen Plus
Telefoonnummer: 070-2600032
Email: info@cvp-plus.nl
Website: <http://www.cvp-plus.nl>

Directie

Stichting gro-up
T.a.v.: Maud de Wal
Telefoonnummer: 06-23864401
Email: maud.dewal@gro-up.nl

Voorzitter van Raad van Bestuur

Stichting gro-up
T.a.v.: Maud de Wal
Telefoonnummer: 06-23864401
Email: maud.dewal@gro-up.nl

Raad van Toezicht

Stichting gro-up
T.a.v.: Maud de Wal
Telefoonnummer: 06-23864401
Email: maud.dewal@gro-up.nl

Huis voor Klokkenluiders

Adres: Postbus 85680
Postcode, plaats: 2508 CJ DEN HAAG
Telefoonnummer: 088-1331000
Email: contact@huisvoorklokkenluiders.nl
Website: www.huisvoorklokkenluiders.nl

Bevoegde autoriteiten:

Meldingen, ook anonieme meldingen, kunnen direct of na een interne melding, extern worden gemeld bij een bevoegde autoriteit. Meer informatie is te verkrijgen via Huis voor Klokkenluiders of in de 'Klokkenluidersregeling gro-up'.

Bijlage 3 – Bescherming melder voorheen en nu



Voorheen (Wet Huis voor klokkenluiders)

Beschermingsmaatregelen

	Benadelingsverbod: <ul style="list-style-type: none"> • van werknemers en ambtenaren • tijdens en na de behandeling van een melding van vermoeden misstand
	Bewijslast bij melder
	Geen vrijwaring in gerechtelijke procedures
	Eerst intern melden is in beginsel vereist
	Specifieke bescherming identiteit melder alleen geregeld voor werkgevers en het Huis voor klokkenluiders

Meldprocedures

	Werkgevers moeten een interne meldprocedure hebben voor vermoedens van misstanden
	Geen specifieke (Unie)regels voor externe meldkanalen bij inspecties en toezichthouders

Nu (Wet bescherming klokkenluiders)

	Benadelingsverbod: <ul style="list-style-type: none"> • van melders (naast werknemers en ambtenaren ook onder meer zelfstandigen, vrijwilligers, stagiairs, sollicitanten, aannemers, aandeelhouders, bestuurders en leveranciers), degenen die melders bijstaan en betrokken derden • tijdens en na de behandeling van een melding of openbaarbaarmaking • van vermoeden misstand of inbreuk op het Unierecht
	Bewijslast bij werkgever
	Vrijwaring in gerechtelijke procedures
	Direct extern melden is altijd mogelijk
	Specifieke bescherming identiteit van de melder gaat gelden voor alle meldingen, ook bij werkgevers en andere bevoegde autoriteiten
	Strengere eisen aan interne meldprocedure + uitbreiding met inbreuken op het Unierecht + de optie om de procedure ook voor andere dan werknemers open te stellen Strengere eisen: <ul style="list-style-type: none"> • mogelijkheid van zowel mondelinge als schriftelijke melding • ontvangstbevestiging • feedback • registratieplicht
	Aangewezen inspecties en toezichthouders moeten zich houden aan specifieke eisen voor de behandeling van meldingen van vermoedens van misstanden, waaronder schendingen van het Unierecht. Specifieke eisen: <ul style="list-style-type: none"> • mogelijkheid van zowel mondelinge als schriftelijke melding • ontvangstbevestiging • feedback • registratieplicht • aanwijzing van verantwoordelijk en voldoende opgeleid personeel • voldoende informatie over de procedure en bescherming op een website • evaluatieplicht procedures

Klokkenluidersregeling gro-up

Versie oktober 2023

Inleiding

Aan de hand van deze Klokkenluidersregeling kunnen medewerkers van gro-up maar ook andere personen die voor gro-up werken of hebben gewerkt, melding maken van (mogelijke) misstanden, onregelmatigheden en inbreuken op Europese wet- en regelgeving¹ die plaatsvinden of plaats hebben gehad binnen gro-up. De regeling heeft als doel bij te dragen aan de verbetering en zo nodig de correctie van het eigen functioneren van de organisatie.

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **medewerker:** degene die op grond van een arbeidsovereenkomst dan wel een andere ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht of heeft verricht bij een van de organisaties onder Stichting gro-up, Stichting gro-up in de zorg en Stichting gro-up in de buurt;
- b. **werkgever:** de rechtspersoon die valt onder Stichting gro-up, Stichting gro-up in de zorg en Stichting gro-up in de buurt en die arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten op grond van een arbeidsovereenkomst of een andere ondergeschiktheidsrelatie;
- c. **werkgerelateerde context:** toekomstige, huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling als zij dergelijke informatie zouden melden;
- d. **misstand:**
 - o een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
 - o een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - a. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of interne regels van een werkgever, dan wel
 - b. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;

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

¹ De Europese wet- en regelgeving wordt in deze regeling 'Unierecht' genoemd.

- g. **vermoeden van een misstand:** het vermoeden van een melder dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie - indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen - sprake is van een (dreigende) misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie..
- h. **vermoeden van een onregelmatigheid:** een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
- i. **informatie over een inbreuk:** informatie, waaronder redelijke vermoedens, over feitelijke of mogelijke inbreuken op het Unierecht, die hebben plaatsgevonden of zeer waarschijnlijk zullen plaatsvinden binnen de organisatie waar de melder werkt of heeft gewerkt of binnen een andere organisatie waarmee de melder uit hoofde van zijn werk in contact is geweest, alsmede over pogingen tot het verhullen van dergelijke inbreuken;
- j. **melding:** de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk op het Unierecht op grond van deze regeling;
- k. **melder:** een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand of verkregen informatie meldt of openbaar maakt;
- l. **opvolging:** optreden van een werkgever om de juistheid van de beweringen van de melder na te gaan en zo nodig en voor zover bevoegd nader onderzoek te doen of maatregelen te treffen;
- m. **vertrouwenspersoon:** degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
- n. **Raad van Bestuur:** degene(n) die is (zijn) benoemd als (lid van) het bestuur van Stichting gro-up, Stichting gro-up in de zorg en Stichting gro-up in de buurt;
- o. **Raad van Toezicht:** degene(n) die is (zijn) benoemd als lid van de Raad van Toezicht van Stichting gro-up, Stichting gro-up in de zorg en Stichting gro-up in de buurt.
- p. **Directie:** degene die is (zijn) aangesteld als directeur van een rechtspersoon die valt onder Stichting gro-up, Stichting gro-up in de zorg en Stichting gro-up in de buurt;
- q. **betrokken derde:** een derde die in een werkgerelateerde context verbonden is met een melder of een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is;
- r. **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;
- s. **onderzoekers:** degenen aan wie de Raad van bestuur respectievelijk de Raad van Toezicht het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- t. **bevoegde autoriteit:** autoriteit die zorgdraagt voor de ontvangst en opvolging van een melding, voor zover bevoegd;
- u. **externe derde:** een bestuursorgaan, een dienst of andere bevoegde instantie, niet zijnde een bevoegde autoriteit, die op grond van een bij of krachtens de wet of in mandaat toegekende taak of bevoegdheid een melding van een schending van het Unierecht ontvangt.
- v. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wet bescherming klokkenluiders;

- w. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a lid 3 Wet bescherming klokkenluiders;
 - x. **bedrijfsgeheim**: bedrijfsgeheim als bedoeld in artikel 1 van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen;
2. 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 medewerker

1. Een medewerker kan in vertrouwen de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht.
2. Een medewerker kan een adviseur met geheimhoudingsplicht in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht.
3. De medewerker 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 Unierecht.

Artikel 3. Interne melding door een medewerker van de werkgever

1. Een medewerker met een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen bij de directie.
2. Als de medewerker een redelijk vermoeden heeft dat de directie bij de vermoede misstand, inbreuk of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook doen aan de Raad van Bestuur. Als de medewerker een redelijk vermoeden heeft dat de Raad van Bestuur bij de vermoede misstand, inbreuk of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook doen bij de Raad van Toezicht.
3. De medewerker kan het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de medewerker, door naar de directie de Raad van Bestuur of de Raad van Toezicht.
4. De melding kan schriftelijk of mondeling worden gedaan. Een mondelinge melding kan via de telefoon of via een ander spraakbericht plaatsvinden of op verzoek van de melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie. Gespreksopnamen mogen alleen worden gemaakt met instemming van de medewerker.

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

1. Een medewerker 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 op het Unierecht binnen de organisatie van de werkgever, kan daarvan melding doen bij de directie van de werkgever.
2. Als de medewerker van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de directie bij de vermoede misstand, inbreuk of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook doen aan de Raad van Bestuur. Als de medewerker een redelijk vermoeden heeft dat de Raad van Bestuur bij de vermoede misstand, inbreuk of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij de Raad van Toezicht doen.

3. De medewerker van een andere organisatie kan het vermoeden van een misstand, inbreuk of onregelmatigheid ook melden via de vertrouwenspersoon binnen de organisatie van de werkgever. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de medewerker, door naar de directie, de Raad van Bestuur dan wel de Raad van Toezicht.
4. De melding kan schriftelijk of mondeling worden gedaan. Een mondelinge melding kan via de telefoon of een ander spraakberichtsysteem plaatsvinden of op verzoek van de melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie. Gespreksopnamen mogen alleen worden gemaakt met instemming van de medewerker.

Artikel 5. Melden bij een bevoegde autoriteit

1. Een melder met een vermoeden van een misstand of inbreuk binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan ook direct melding doen bij de bevoegde autoriteit. Dit artikel is niet van toepassing op een vermoeden van een onregelmatigheid: hiervoor is enkel interne melding mogelijk.
2. Bevoegde autoriteiten zijn:
 - a. de Autoriteit Consument en Markt (ACM);
 - b. de Autoriteit Financiële Markten (AFM);
 - c. de Autoriteit persoonsgegevens (AP);
 - d. De Nederlandsche Bank (DNB);
 - e. het Huis voor Klachtenluiders;
 - f. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ);
 - g. de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa);
 - h. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS), en
 - i. bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en bestuursorganen, of onderdelen daarvan.
3. De melding kan schriftelijk of mondeling worden gedaan. Een mondelinge melding kan via de telefoon of een ander spraakberichtsysteem of op verzoek van de melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie plaatsvinden. Gespreksopnamen mogen alleen worden gemaakt met toestemming van de melder.

Artikel 6. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werkgever zal de melder beschermen tegen benadeling.
2. Een melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht ook 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 onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht op het moment van de openbaarmaking juist is;
 - b. de melder voorafgaand aan de openbaarmaking een melding heeft gedaan:
 - i. bij de werkgever en een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie; of,
 - ii. rechtstreeks bij een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie; of als,
 - iii. de melder op basis van de informatie redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft.
 - c. Een melder mag eveneens tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht niet worden benadeeld, als de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:

- i. de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang;
 - 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 doeltreffend wordt verholpen.
- 3. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. ontslag of schorsing;
 - b. een boete als bedoeld in artikel 650 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
 - c. demotie;
 - d. het onthouden van bevordering;
 - e. een negatieve beoordeling;
 - f. een schriftelijke berisping;
 - g. overplaatsing naar een andere vestiging;
 - h. discriminatie;
 - i. intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
 - j. smaad of laster;
 - k. voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten;
 - l. intrekking van een vergunning; en
 - m. het inhouden van salaris.
- 4. 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.
- 5. 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 Unierecht wordt vermoed dat de benadeling het gevolg is van de melding dan wel de openbaarmaking. De werkgever kan hiervoor tegenbewijs leveren.
- 6. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht, 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 onderzoeks-, 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.
- 7. De werkgever spreekt medewerkers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een andere disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 7. Bescherming van de medewerker en andere betrokkenen tegen benadeling

- 1. De werkgever zal de vertrouwenspersoon, contactpersoon, betrokken derden, adviseur en onderzoekers niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
- 2. De werkgever zal een medewerker die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

3. De werkgever zal een medewerker 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 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder en andere betrokkenen

1. 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 de andere betrokkene(n) en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
2. Ten aanzien van gegevens waarvan de in lid 1 bedoelde betrokkene het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, geldt een geheimhoudingsplicht. Onder gegevens met een vertrouwelijk karakter wordt in ieder geval verstaan:
 - a. gegevens over de identiteit van de 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. Als het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht 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.

Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Als de medewerker de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht mondeling bij de directie respectievelijk Raad van Bestuur dan wel Raad van Toezicht doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt de directie respectievelijk de Raad van Bestuur dan wel Raad van Toezicht, 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.
2. Als de medewerker de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht mondeling via de vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze vertrouwenspersoon, 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.
3. De directie bij wie de melding is gedaan, stuurt de melding onverwijld ter kennisneming door aan de Raad van Bestuur.
4. Als de melder of de directie bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden heeft dat de Raad van Bestuur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de directie de melding onverwijld door aan de Raad van Toezicht.
5. De directie respectievelijk de Raad van Bestuur dan wel de Raad van Toezicht 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 directie respectievelijk de Raad van Bestuur dan wel de Raad van Toezicht stuurt de melder uiterlijk binnen drie maanden na de ontvangstbevestiging informatie over de vervolgstappen.
6. De werkgever registreert een melding bij de ontvangst ervan 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.

Artikel 10 Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De directie stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht, tenzij:
 - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
 - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand, inbreuk of onregelmatigheid.

Als de melder de melding heeft gedaan bij de Raad van Bestuur dan wel de Raad van Toezicht, dient in dit artikel en artikel 12 voor 'directie' de Raad van Bestuur respectievelijk de Raad van Toezicht te worden gelezen.
2. Als de directie besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan hij van oordeel is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of dat op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht.
3. De directie beoordeelt of een bevoegde autoriteit van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Meldingen worden alleen met uitdrukkelijke toestemming van de melder naar andere instanties gestuurd. Als de werkgever een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt de directie de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De directie 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.
5. De directie informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De directie stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De directie informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een bevoegde autoriteit, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

Artikel 11. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers 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.
3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Medewerkers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van 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.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

7. Bedrijfsgeheimen die in het kader van de melding worden ontvangen mogen niet voor andere doeleinden mogen worden gebruikt dan voor de opvolging van de melding.

Artikel 12. Standpunt van de werkgever

1. De directie informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Als duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de directie de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Als de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij ook aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de directie of een externe instantie op de hoogte moet worden gebracht van de interne melding van een vermoeden van een misstand of inbreuk, het onderzoeksrapport en standpunt van de werkgever. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 13 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid 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 onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het Unierecht 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 hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in.
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 afschrift.

Artikel 14. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. De melder of de betrokkenen uit artikel 7 van deze regeling die meent/menen dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk, kan/kunnen de directie verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. 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 onregelmatigheid, misstand of inbreuk.

Artikel 15 Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De Raad van Bestuur draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
2. De Raad van Bestuur 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 Unierecht en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over het 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;
 - b. 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;
 - c. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
 - d. 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.
3. De Raad van Bestuur 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.
4. De Raad van Bestuur 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. De Raad van Bestuur draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de ondernemingsraad voor.

Artikel 16 Inwerkingtreding regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2024 en vervangt de door SWKGroep vastgestelde Klokkenuidersregeling van 24 augustus 2018.
2. Deze regeling is vastgesteld door de Ondernemingsraad op 2 oktober 2023.
3. Deze regeling wordt aangehaald als 'Klokkenuidersregeling gro-up'.

Toelichting per artikel

Artikel 1. Begripsbepalingen

Lid 1 onder a. Medewerker

Wie is medewerker

Onder het begrip 'medewerker' worden niet alleen werkenden met een arbeidsovereenkomst bedoeld, maar ook anderen die in een ondergeschiktheidsrelatie werk verrichten tegen een vergoeding. Deze vergoedingsplicht heeft als gevolg dat stagiairs en vrijwilligers alleen nog maar tot medewerkers worden gerekend als zij een vergoeding voor hun werkzaamheden ontvangen.

Medewerker van andere organisatie

Deze regeling geldt niet alleen voor medewerkers van de werkgever die de regeling heeft vastgesteld, maar ook voor medewerkers van een andere organisatie die door hun werk met de organisatie van de werkgever in aanraking zijn gekomen. Dit kunnen uitzendkrachten of gedetacheerden zijn, maar bijvoorbeeld ook consultants, werklieden, schoonmakers, etc. Daarnaast moet bij deze groep worden gedacht aan medewerkers van een andere organisatie die door samenwerking met de werkgever op de hoogte zijn geraakt van een vermoede onregelmatigheid, misstand of inbreuk bij de werkgever. Onder de groep medewerkers van een andere organisatie kunnen ook ambtenaren vallen.

Eigen medewerker en medewerker van andere organisatie

In deze regeling wordt met 'medewerker' telkens op beide typen medewerkers bedoeld.

Lid 1 onder b. Werkgever

De definitie van werkgever sluit aan bij de definitie in de Wet bescherming klokkenluiders. Wanneer in deze regeling van werkgever wordt gesproken, wordt daarmee specifiek bedoeld op de rechtspersonen die vallen onder Stichting gro-up in de zorg, Stichting gro-up in de buurt en Stichting gro-up. Zie voor meer informatie het document 'organogram juridische structuur per 1 januari 2023'.

Lid 1 onder d. Misstand

Van een maatschappelijke misstand spreek je als er iets mis is op het werk dat ernstige gevolgen heeft. Om een situatie als maatschappelijke misstand aan te merken in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders, moet de kwestie (handeling of nalatigheid) niet enkel persoonlijke belangen raken. Dus het moet niet gaan om een individueel geschil. Bij een maatschappelijke misstand is meestal sprake van oftewel een patroon of structureel karakter. Of de (eenmalige) handeling of nalatigheid is ernstig of omvangrijk. Meestal gaat een maatschappelijke misstand dus meerdere mensen aan, komt de situatie regelmatig voor of duurt die enige tijd en kan het – of heeft het – ernstige gevolgen. Ook moet er sprake zijn van een of meer van de volgende kenmerken:

- er is sprake van overtreding van de wet of van op grond van een wettelijk voorschrift opgestelde interne regels van de werkgever;
- er is gevaar voor de volksgezondheid;
- er is gevaar voor de veiligheid van personen;
- er is gevaar voor de aantasting van het milieu;
- er is gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van onbehoorlijk handelen of nalaten.

Lid 1 onder e. Schending van het Unierecht

Met het begrip Unierecht wordt het recht bedoeld dat is vastgelegd in Europese wet- en regelgeving zoals een Europese verordening of richtlijn. Het Unierecht kan ook zijn vastgelegd in nationale wet- of regelgeving die van een Europese verordening of richtlijn is afgeleid. Een inbreuk op het Unierecht is een handeling of een nalatigheid die onrechtmatig is of het doel ondermijnt en schadelijk is voor het algemeen belang. Het gaat om de volgende onderwerpen:

- overheidsopdrachten;
- financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering;
- productveiligheid en productconformiteit;
- veiligheid van het vervoer;
- bescherming van het milieu;
- stralingsbescherming en nucleaire veiligheid;
- veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn;
- volksgezondheid;
- consumentenbescherming;
- bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens, en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen;
- inbreuken waardoor de financiële belangen van de Unie als bedoeld in artikel 325 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie worden geschaad;
- inbreuken in verband met de interne markt (als bedoeld in artikel 26, tweede lid, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie).

Lid 1 onder f. Richtlijn

Dit is de EU-richtlijn die de basis vormt voor de Wet bescherming klokkenluiders.

Lid 1 onder g. Vermoeden van een (dreigende) misstand

Vanuit het oogpunt van het voorkomen van het optreden van misstanden is het wenselijk dat een medewerker ook bij een dreigende misstand al een melding kan doen. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie waarin de beslissing die tot het optreden van de vermoede misstand zal leiden al wel is genomen maar deze beslissing nog niet tot uitvoering is gekomen.

Redelijke gronden

Het vermoeden van een misstand moet gebaseerd zijn op redelijke gronden. Dat betekent dat de melder niet hoeft te bewijzen dat sprake is van een misstand, maar hij moet zijn vermoeden wel enigszins kunnen onderbouwen. Het vermoeden moet voldoende concreet zijn en zijn gebaseerd op eigen waarneming of documenten (bijvoorbeeld e-mails, verslagen, brieven, foto's etc.). Verhalen van horen zeggen zijn bijvoorbeeld niet voldoende.

Lid 1 onder h. Vermoeden van een onregelmatigheid

Een vermoeden van een onregelmatigheid is een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele en/of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de werkgever. Het betreft onregelmatigheden die zodanig ernstig zijn dat die vallen buiten de reguliere werkprocessen en de verantwoordelijkheid van de (direct) leidinggevende overstijgen.

Minder ernstig

Een onregelmatigheid is minder ernstig van aard dan een misstand of een inbreuk. Bij een onregelmatigheid gaat het om een onvolkomenheid of ongerechtigheid die niet zo ernstig is dat daarbij het maatschappelijk belang in het geding is.

Reden voor toevoeging

De mogelijkheid intern melding te doen van een vermoeden van een onregelmatigheid is toegevoegd:

- omdat het in het belang is van zowel werkgever als medewerkers indien medewerkers hier intern melding van kunnen doen, zodat de werkgever in staat wordt gesteld het betreffende probleem op te lossen; en
- omdat het in overeenstemming is met het recht op vrije meningsuiting op de werkvloer dat de werkgever een medewerker die intern melding wil doen van een vermoede onregelmatigheid daar de mogelijkheid toe biedt en hem beschermt tegen benadeling in zijn arbeidspositie.

Geen externe melding mogelijk

Indien de melding alleen betrekking heeft op een vermoeden van een onregelmatigheid en niet op een vermoeden van een misstand of inbreuk op het Unierecht, voorziet deze regeling niet in de mogelijkheid een externe melding te doen. De reden hiervoor is dat bij enkel een vermoeden van een onregelmatigheid het maatschappelijk belang niet in het geding is.

Redelijke gronden

De definitie vereist onder meer dat het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden. Zie ook de toelichting bij artikel 1 lid 1 onder g.

Lid 1 onder k. Melder

Alleen natuurlijke personen, dat wil zeggen mensen van vlees en bloed, vallen onder het begrip melder. Onder het begrip vallen ook zzp'ers, bezoldigde en onbezoldigde stagiairs, vrijwilligers uitzendkrachten, ex-medewerkers en andere personen van wie de werkrelatie is beëindigd, sollicitanten en andere personen van wie de werkrelatie nog moet aanvangen. Rechtspersonen (bijvoorbeeld vennootschappen en stichtingen) kunnen geen melding doen op grond van deze regeling.

Lid 1 onder m. Vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon is degene die is aangewezen om voor de organisatie van de werkgever als vertrouwenspersoon te fungeren ten behoeve van meldingen op grond van de Klokkenluidersregeling. Zie ook de toelichting bij artikel 1 lid 1 onder r.

Lid 1 onder r. Degene die een melder bijstaat

In de Wet bescherming klokkenluiders is vastgelegd dat de medewerker de mogelijkheid heeft om een adviseur in vertrouwen te raadplegen over een vermoeden van een misstand. Een adviseur is een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een medewerker in vertrouwen wordt geraadpleegd. Hieronder vallen in ieder geval de vertrouwenspersoon, een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts.

Lid 1 onder s. Onderzoekers

De directie 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, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid.

Lid 1 onder t. Bevoegde autoriteiten

De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor het meest in aanmerking komt.

Lid 1 onder v. Afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders

De dienstverlening van de afdeling advies van het Huis is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis. De medewerker kan de afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Lid 1 onder w. Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders

De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders. De dienstverlening van de afdeling advies van het Huis is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis. Meer informatie vindt u op www.huisvoorklokkeluiders.nl.

De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders 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.

Artikel 3. Interne melding door een medewerker van de werkgever**Lid 1 en 2**

Deze bepaling biedt een eigen medewerker, afhankelijk van de ernst en omvang van de vermoede (dreigende) onregelmatigheid, misstand of inbreuk op het Unierecht en afhankelijk van wie daarbij betrokken zijn, de mogelijkheid zelf af te wegen op welke plek en op welk niveau binnen de organisatie hij de melding het beste kan doen.

Lid 3

Deze bepaling regelt de mogelijkheid voor een eigen medewerker om de interne melding via de vertrouwenspersoon te doen. De vertrouwenspersoon fungeert dan als doorgeefluik, waardoor de vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder extra zal zijn gewaarborgd. Dit brengt mee dat in dat geval de vertrouwenspersoon via wie de melding is gedaan, zorgdraagt voor een schriftelijke vastlegging van een mondelinge melding of een mondelinge toelichting daarbij. De vertrouwenspersoon overlegt met de medewerker of de melding zal worden doorgestuurd aan de directie, Raad van Bestuur of Raad van Toezicht.

De vertrouwenspersoon is er voor de medewerker en is daarom zelf niet bij de behandeling van de melding betrokken. Dat is de reden dat de melding niet bij, maar via de vertrouwenspersoon kan worden gedaan.

Lid 4

De melding mag zowel schriftelijk als mondeling worden gedaan. Een mondelinge melding kan via de telefoon of een ander spraakbericht plaatsvinden of op verzoek van de melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie. Met 'ander spraakbericht' wordt een ingesproken bericht op Whatsapp of een voicemailbericht op de telefoon bedoeld.

Artikel 4. Interne melding door een medewerker van een andere organisatie**Lid 1 en 2**

Deze bepaling biedt een medewerker van een andere organisatie, afhankelijk van de ernst en omvang van de (dreigende) onregelmatigheid, misstand of inbreuk op het Unierecht en afhankelijk van wie daarbij betrokken zijn, de mogelijkheid zelf af te wegen op welke plek en op welk niveau binnen de organisatie van de werkgever hij de melding het beste kan doen.

Lid 3

Deze bepaling regelt de melding bij de vertrouwenspersoon van de werkgever.

Lid 4

Zie de toelichting bij artikel 3 lid 4.

Artikel 5. Melden bij een externe instantie**Lid 1 en 2**

De melding van een vermoeden van een misstand of inbreuk op het Unierecht kan ook direct gedaan worden bij een bevoegde instantie. Dit geldt niet voor een vermoeden van een onregelmatigheid. Die kan de melder alleen intern melden.

Lid 3

Zie de toelichting bij artikel 3 lid 4.

Artikel 6. Bescherming van de melder tegen benadeling

Het zorgen voor een goede bescherming van de melder tegen benadeling is een van de basisvoorwaarden voor het goed en zorgvuldig omgaan met het melden van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk op het Unierecht.

Van benadeling is sprake als de melder in verband met het doen van een melding slechter wordt behandeld dan hij zou zijn behandeld als hij geen melding had gedaan. Deze benadeling kan ook al plaatsvinden in de aan de melding voorafgaande fase. Dit is de fase waarin de toekomstige melder van de kwestie op de hoogte is geraakt en intern is begonnen daarover vragen te stellen of zijn mening daarover kenbaar te maken.

Bescherming tegen benadeling betekent niet alleen dat de werkgever zich onthoudt van het nemen van benadelende maatregelen. De werkgever heeft ook de verantwoordelijkheid ervoor zorg te dragen dat leidinggevenden en collega's de melder niet door bepaalde gedragingen feitelijk benadelen.

De bescherming tegen benadeling is niet beperkt tot een bepaalde periode. Waar het om gaat is dat de melder niet in verband met het doen van een melding wordt benadeeld. De bescherming tegen benadeling betrekking heeft op de eigen medewerker in twee te onderscheiden situaties.

- In de eerste situatie speelt de vermoede onregelmatigheid, misstand of inbreuk zich af bij de eigen werkgever en doet de medewerker de melding bij deze werkgever.
- In de tweede situatie speelt de vermoede onregelmatigheid, misstand of inbreuk zich af bij een andere organisatie, waarmee de medewerker door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen. In dat geval kan de medewerker de melding bij die andere organisatie doen. De melding zelf zal dan door die andere organisatie worden behandeld. Ook dan geldt echter dat de eigen werkgever de melder niet mag benadelen als gevolg van het doen van een melding bij die andere organisatie.

Daarnaast is de bescherming tegen benadeling van toepassing op de medewerker van een andere organisatie die bij deze werkgever een melding doet van een vermoeden van een misstand of inbreuk. Deze werkgever mag immers ook een medewerker van een andere organisatie niet benadelen als gevolg van het doen van een melding. In de praktijk is deze bescherming vooral van belang voor de medewerker die voor zijn arbeidspositie van deze werkgever afhankelijk is, zoals de uitzendkracht en de gedetacheerde.

Lid 2

In deze bepaling is vastgelegd dat de medewerker de melding te goeder trouw en naar behoren doet. Hiermee wordt bedoeld dat de melder de melding doet in overeenstemming met deze regeling en dat

de melder niet een valse of leugenachtige melding doet. De melder hoeft niet aan te tonen dat hij te goeder trouw is.

Lid 3

In deze bepaling staan voorbeelden van maatregelen waarbij sprake is van benadeling als de werkgever deze neemt in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Deze opsomming is niet limitatief.

Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

Naast de melder kunnen ook medewerkers die hem bijstaan of op een andere manier een rol spelen met benadeling te maken krijgen. Ook hiervoor moet de werkgever bescherming bieden. De benadeling kan in de economische sfeer liggen, maar het kan ook gaan om negatieve arbeidsreferenties, het niet meer gebruik maken van diensten en reputatieschade.

De bescherming geldt niet alleen voor medewerkers, ambtenaren, zzp'ers, stagiairs en uitzendkrachten, maar ook voor (personen die werken onder verantwoordelijkheid van) leveranciers, aannemers en onderaannemers en personen in leidinggevende organen, zoals leden van een raad van commissarissen. Dit zijn allemaal personen die te maken kunnen krijgen met vormen van intimidatie, pesterijen en reputatieschade en daarom bescherming verdienen.

Ook het melden van informatie die is verkregen in een reeds beëindigde werkrelatie of in de precontractuele fase, waarbij een (potentiële) werkrelatie nog niet is aangevangen (zoals geldt voor sollicitanten), valt onder de reikwijdte van het artikel.

Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en identiteit van de melder en andere betrokkenen

Lid 1

Als leidinggevend en/of collega's weten wie de melding heeft gedaan en dit de melder kwalijk nemen, kan dat leiden tot benadeling van de melder. Daarom is het van belang dat de identiteit van de melder zoveel als mogelijk vertrouwelijk wordt behandeld. Concreet betekent dit dat de groep personen die weet wie de melder is, niet groter zal mogen zijn dan voor een goede uitvoering van deze regeling noodzakelijk is. Dit geldt ook voor indirecte informatie die kan leiden tot bekendwording van de identiteit van de melder.

Voor het buiten deze groep van personen bekend maken van de identiteit van de melder is uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder noodzakelijk. In deze instemmingsverklaring zal specifiek moeten worden aangegeven aan wie of aan welke groep van personen de identiteit van de melder bekend mag worden gemaakt.

Lid 2

Als de melding via de vertrouwenspersoon wordt gedaan en de melder geen toestemming geeft zijn identiteit bekend te maken, zal alleen de vertrouwenspersoon weten wie de melder is. Dit wordt gewaarborgd door alle correspondentie over de melding via de vertrouwenspersoon te laten verlopen.

Lid 3

Vertrouwelijke behandeling van de identiteit van de adviseur en de betrokken derde is van belang voor zowel de melder als de adviseur en de betrokken derde. Dat is de reden dat voor het bekend maken van de identiteit van de adviseur en de betrokken derde uitdrukkelijke schriftelijke instemming noodzakelijk is. In deze instemmingsverklaring zal specifiek moeten worden aangegeven aan wie of aan welke groep van personen de identiteit van de adviseur bekend mag worden gemaakt.

Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

Lid 1 en 2

Aan het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid zijn geen formele vereisten verbonden. Het doen van een melding is vormvrij en kan zowel mondeling als schriftelijk worden gedaan.

De inhoud van de melding moet schriftelijk wordt vastgelegd. Hiermee wordt voorkomen dat in een later stadium verschil van inzicht over ontstaat over de inhoud van de melding.

Lid 3

De behandeling van de melding valt onder de verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur respectievelijk de Raad van Toezicht. Vandaar dat de directie die de melding heeft ontvangen deze zo spoedig mogelijk aan de Raad van Bestuur respectievelijk de Raad van Toezicht moet doorsturen.

Lid 6

De verplichting tot het inrichten van een register staat in de Wet bescherming klokkenluiders.

Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever

Lid 1

Naar aanleiding van een melding van een vermoeden van een misstand, inbreuk of onregelmatigheid wordt in beginsel altijd een onderzoek ingesteld. Hierop zijn twee uitzonderingen.

De eerste uitzondering (onder a) is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden.

De tweede uitzondering (onder b) is de situatie dat reeds op voorhand, dus zonder onderzoek te doen, duidelijk is dat de gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid. Dat is het geval als op voorhand duidelijk is:

- dat met de gemelde gedragingen of gebeurtenissen niets mis is, of
- dat de gemelde gedragingen of gebeurtenissen niet ernstig genoeg zijn om als een vermoeden van een misstand, inbreuk of onregelmatigheid te kunnen worden aangemerkt.

Lid 3

Algemeen

Een interne melding van een vermoeden van een misstand kan voor de werkgever aanleiding zijn om een externe instantie van deze melding op de hoogte te brengen. Dit kan voortvloeien uit een meldplicht, maar kan ook worden ingegeven door het eigen belang van de werkgever of vanuit het oogpunt van maatschappelijk verantwoord ondernemerschap. In deze bepaling is vastgelegd dat deze beoordeling ook al in het stadium van het in behandeling nemen van de melding kan worden gemaakt.

Ernstige bezwaren

De zinsnede “tenzij daartegen ernstige bezwaren bestaan” brengt tot uitdrukking dat dit alleen in een uitzonderlijke situatie aan de orde zal zijn. Bij de afweging of daar sprake van is, zal de werkgever moeten meewegen:

- of de melder een gerechtvaardigd belang heeft om na te kunnen gaan of de kennisgeving aan de externe instantie goed en zorgvuldig geschiedt, en
- of de melder een geheimhoudingsplicht heeft tegenover de werkgever en de werkgever van de melder mag verwachten dat hij met alle gegevens en documenten die verband houden met de melding zorgvuldig omgaat.

Indien desalniettemin tegen het zenden van een afschrift aan de melder ernstige bezwaren bestaan, stuurt de werkgever de melder een samenvatting waarin de informatie waartegen de ernstige bezwaren bestaan wordt weggelaten.

Artikel 11. De uitvoering van het onderzoek

De werkgever moet onpartijdige personen of afdelingen aanwijzen die naar aanleiding van de melding onderzoek plegen of maatregelen treffen. Dit kunnen dezelfde functionarissen zijn die de meldingen behandelen en de communicatie met de melder onderhouden.

Daarnaast gelden de eisen de meldkanalen worden gesteld. Dit betreft de geheimhoudingsplicht, de registratieplicht van de meldingen over inbreuken op het Unierecht en de verwerking van de persoonsgegevens.

Artikel 12. Standpunt van de werkgever

Lid 1 en 2

De in deze bepalingen neergelegde eerste termijn van in beginsel acht weken voor het toezenden van een inhoudelijk standpunt aan de melder en de verplichting om, als het langer dan twaalf weken gaat duren, aan te geven waarom dit zo is, waarborgen dat de behandeling van de melding en het onderzoek naar de vermoede misstand of onregelmatigheid voortvarend wordt uitgevoerd.

Lid 3

Deze bepaling regelt dat deze beoordeling ook na afronding van het onderzoek wordt gemaakt.

Artikel 13. Hoor en wederhoor

Door dit artikel krijgt de melder de gelegenheid op de inhoudelijke beoordeling van de melding te reageren.

Artikel 14. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

Lid 1

Het zorgen voor een goede bescherming van de melder en andere betrokkenen tegen benadeling is een van de basisvoorwaarden voor het goed en zorgvuldig omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daar hoort bij dat de melder die meent dat sprake is van benadeling, de werkgever kan verzoeken onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.

Lid 2

Deze bepaling wijst op de mogelijkheid voor de melder om ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders te verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen. Voor het doen van zo'n verzoek aan de afdeling onderzoek van het Huis geldt niet de voorwaarde dat de melder een dergelijk verzoek eerst intern moet hebben gedaan.

Artikel 15. Publicatie, rapportage en evaluatie

Lid 1

Op grond van de Wet bescherming klokkenluiders is de werkgever verplicht aan de personen die bij hem werken, een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van de procedure voor het

omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand binnen zijn organisatie. Ex-medewerkers, medewerkers van de werkgever die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten en medewerkers van een andere organisatie hebben echter meestal geen toegang (meer) tot het intranet van de werkgever. Daarom schrijft deze regeling ook het openbaar maken van de regeling op de website van de werkgever voor.

Lid 3 en 4

De ondernemingsraad van gro-up heeft uit hoofde van artikel 27 lid 1 sub m van de Wet op de ondernemingsraden instemmingsrecht voor wat betreft het wijzigen, vaststellen of intrekken van de klokkenluidersregeling.