

Het directieteam van de Alliantie; gelet op het belang dat de Alliantie hecht aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, aan een goed klokkenluidersbeleid, gelet op het instemmende besluit van de Ondernemingsraad.

## BESLUIT

vast te stellen de navolgende regeling;

### Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
  - a. **werknemer**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;
  - b. **werkgever**: Stichting de Alliantie, welke krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
  - c. **vermoeden van een misstand**: het vermoeden van een werknemer, 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 misstand voor zover:
    - 1e. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
    - 2e. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
      - i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
      - ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
      - iii. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
      - iv. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
      - v. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
      - vi. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
      - vii. een (dreigende) verspilling van middelen,
      - viii. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten;
  - d. **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;
  - e. **adviseur**: een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;

- f. **vertrouwenspersoon:** degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
  - g. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkenuiders;
  - h. **melding:** de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
  - i. **melder:** de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
  - j. **hoogste leidinggevende:** de (voorzitter van de) statutaire directie van de werkgever;
  - k. **interne toezichtorgaan:** de (voorzitter van de) raad van commissarissen (rvc) van de werkgever welke toezicht houdt op de hoogst leidinggevende;
  - l. **hoogste verantwoordelijke:** het interne toezichtorgaan of als de organisatie van de werkgever geen intern toezichtorgaan heeft, de hoogste leidinggevende;
  - m. **contactpersoon:** degene die door de hoogste leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
  - n. **onderzoekers:** degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
  - o. **externe instantie:** de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand bij te doen;
  - p. **externe derde:** iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen oplossen of doen oplossen;
  - q. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders:** de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet Huis voor Klokkenuiders;
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 werknemer**

1. Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
3. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

## **Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever**

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “het interne toezichtsorgaan” te worden gelezen.

2. De werknemer kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.

#### **Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie**

1. 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 misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie van de werkgever hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “het interne toezichtsorgaan” te worden gelezen.
2. De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.

#### **Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling**

1. De werkgever zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand bij de werkgever,
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
  - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
  - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
  - c. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
  - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
  - e. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,
  - f. de opgelegde benoeming in een andere functie;
  - g. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
  - h. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
  - i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
  - j. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
  - k. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
  - l. het onthouden van promotiekansen;
  - m. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten.
  - n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
  - o. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
3. Van benadeling als bedoeld in lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2

jegens hem te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding staat tot die grond.

4. Indien de werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
5. 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 misstand of onregelmatigheid, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
  - a. het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;
  - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
  - c. het feitelijk opleggen van een 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.
6. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

#### **Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder**

1. De op de voet van artikel 9 lid 6 aangewezen 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.
2. Indien 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 hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

#### **Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling**

1. De werkgever zal de adviseur die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
2. De werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De werkgever zal de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. De werkgever zal de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
5. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
6. De werkgever zal een werknemer niet benadelen in verband met het door hem aan de onderzoekers verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.
7. Op benadeling van de in lid 1 t/m 6 bedoelde personen is artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder**

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. Indien het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.
4. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

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

1. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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.
2. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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 leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de hoogste leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.

4. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan het interne toezichtsorgaan binnen de organisatie van de werkgever. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “het interne toezichtsorgaan” te worden gelezen.
5. De hoogste leidinggevende stuurt de melder onverwijld 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.
6. Na ontvangst van de melding wijst de hoogste leidinggevende, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling. In beginsel zijn de bestuurssecretaris, de manager control of de manager P&O beschikbaar om te worden aangewezen als contactpersoon, tenzij de aard van de melding zich daartegen verzet.

#### **Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever**

1. De hoogste leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, 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 of onregelmatigheid.
2. Indien de hoogste leidinggevende 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 de hoogste leidinggevende 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 misstand of onregelmatigheid.
3. De hoogste leidinggevende beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de hoogste leidinggevende de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De hoogste leidinggevende 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 hoogste leidinggevende informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De hoogste leidinggevende stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De hoogste leidinggevende informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een externe instantie zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen 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. Werknemers 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. De onderzoekers sturen het rapport aan het bestuur.

#### **Artikel 12. Standpunt van de werkgever**

1. De hoogste leidinggevende informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de hoogste leidinggevende de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien 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 op grond van lid 1 t/m 3, 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. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid of misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 10 t/m 13 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 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. Externe melding**

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen indien:
  - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 12 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
  - b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 12 lid 1 of lid 2.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
  - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
  - b. een redelijk vermoeden dat de hoogste verantwoordelijke binnen de organisatie van de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
  - c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
  - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
  - e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
  - f. een plicht tot directe externe melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
  - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
  - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
  - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.
4. Indien naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

#### **Artikel 15. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder**

1. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan de hoogste leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 10 t/m 13 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 7 lid 1 t/m 6 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.



4. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

#### **Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie**

1. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet van de werkgever en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
2. De hoogste leidinggevende stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
  - a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en 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 hoogste leidinggevende stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad wordt besproken.
4. De hoogste leidinggevende stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De hoogste leidinggevende draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.

#### **Artikel 17. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling**

1. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2017.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij de Alliantie, of kortweg regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid de Alliantie.
3. De regeling 'procedure betreffende het omgaan met een vermoeden of aanwijzing van een misstand' wordt ingetrokken.

Aldus vastgesteld door het directieteam van de Alliantie,  
Namens deze,

R.C. Haans

## Toelichting bij de klokkenluidersregeling

### Inleiding

In 2015 is de wet Huis voor Klokkenluiders (HvK) van kracht geworden. Een van de eisen uit deze wet is dat alle organisaties een regeling voor de melding voor misstanden hebben. Ook zijn aan deze regeling eisen gesteld. De Alliantie heeft al enige jaren een klokkenluidersregeling en heeft er voor gekozen om die per 1 januari te vervangen voor bijgaande regeling: de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij de Alliantie. In het normale spraakgebruik: de klokkenluidersregeling. Deze nieuwe regeling zal helemaal aansluiten bij de wet HvK, zodat in ieder geval moet zijn opgenomen<sup>1</sup>:

- Op welke manier met de interne melding wordt omgegaan (art 9 t/m 14)
- Wanneer er sprake is van een misstand (art 1)
- Bij welke functionaris de interne melding gedaan moet worden (art 3)
- Dat de werkgever vertrouwelijk met de melding omgaat als de melder dat wil (art 8)
- Dat de melder een adviseur in vertrouwen mag nemen (art 2)

Ook moet de Alliantie de medewerkers op de hoogte brengen over deze punten (intern publiceren), onder welke omstandigheden een externe melding gedaan kan worden (art 14) en over de rechtsbescherming (art 5, 6, 7 en 15).

### Toelichting algemeen

De Alliantie heeft zoveel mogelijk de aansluiting gezocht bij het model dat door het Huis voor Klokkenluiders is gepubliceerd. Het model is nagenoeg volledig overgenomen. De nieuwe regeling beschrijft hoe en waar een werknemer een melding kan doen over een misstand (maatschappelijke impact) of een onregelmatigheid ('slechts' interne impact) en dat hij (de werknemer) een adviseur mag raadplegen. De regeling beschrijft verder de termijnen waar binnen de melding moet worden behandeld en wat de werknemer van de werkgever mag verwachten met betrekking tot zorgvuldig onderzoek. Ook komt in de regeling zeer expliciet aan bod dat de melder geen nadeel mag ondervinden van zijn melding wanneer hij deze te goeder trouw doet.

---

<sup>1</sup> <https://huisvoorklokkenluiders.nl/klokkenluidersregeling-en-intern-melden/>

## **Van vermoeden tot onderzoek**

Medewerkers van de Alliantie kunnen in de dagelijkse uitvoering van hun werk weet krijgen van een misstand of een onregelmatigheid. Een misstand heeft een maatschappelijke impact. Het maatschappelijk belang is bijvoorbeeld in het geding wanneer een schending van een wettelijk voorschrift dreigt, er gevaar is voor de volksgezondheid of het milieu. Maar ook wanneer het goede functioneren van de Alliantie als gevolg van onbehoorlijk handelen gevaar loopt. Een onregelmatigheid betreft een lichter kaliber. Het gaat dan bijvoorbeeld om zaak van operationele aard die zo ernstig is dat deze de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt.

### **Advies inwinnen**

Een medewerker die een vermoeden van een misstand heeft mag een adviseur raadplegen. Dit kan een vertrouwenspersoon zijn maar ook een jurist of een arts. Ook kan hij de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders raadplegen. De adviseur moet een persoon met een geheimhoudingsplicht zijn.

### **Een melding doen**

Een medewerker kan een melding van een vermoeden van een misstand doen als hij denkt dat er iets mis is bij de Alliantie. De melder moet dan wel zelf iets weten of bemerkt hebben. Iets melden op basis van geruchten of verhalen van anderen kan niet.

De medewerker die de melding wil doen kan dat doen bij iedere leidinggevende die een hogere positie heeft dan hij zelf. Als hij redelijkerwijs vermoed dat de statutaire directie betrokken is dan kan hij de melding ook doen bij de voorzitter van de rvc.

Een melder kan zijn melding schriftelijk doen maar ook mondeling. Degene bij wie de melder een mondelinge melding doet maakt hiervan een schriftelijk verslag welke moet worden goedgekeurd en getekend door de melder. Dit verslag wordt door degene bij wie de melding is gedaan binnen 1 a 2 dagen doorgestuurd aan de (voorzitter van de) statutaire directie. De (voorzitter van de) statutaire directie stuurt de melder binnen 1 a 2 dagen een bevestiging van de ontvangst met een korte beschrijving van de melding, afschrift van de melding zelf en de ontvangstdatum.

In overleg met de melder stelt de voorzitter van de statutaire directie een contactpersoon aan. De contactpersoon is er specifiek voor het tegengaan van benadeling. De contactpersoon moet het vertrouwen hebben van de melder. Bij de Alliantie zijn in beginsel de bestuurssecretaris, de manager personeel & organisatie en de manager control beschikbaar om aangewezen te worden als contactpersoon, tenzij er gegronde redenen zijn om daarvoor een andere functionaris aan te wijzen.

### **Een melding behandelen**

De (voorzitter van de) statutaire directie stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden als hij meent dat het vermoeden op redelijke gronden is gebaseerd en niet op voorhand van mening is dat er geen sprake kan zijn van een misstand of onregelmatigheid.

Als hij geen onderzoek instelt laat hij dit aan de melder weten, waarbij hij vermeldt waarom hij geen onderzoek instelt.

Als de (voorzitter van de) statutaire directie wel een onderzoek instelt laat hij dit aan de melder weten met een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij daartegen ernstige bezwaren bestaan. Het onderzoek wordt opgedragen aan onderzoekers die niet betrokken zijn bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.

De (voorzitter van de) statutaire directie beoordeelt of een externe instantie op de hoogte gebracht moet worden van de melding. Als hij besluit een externe instantie in te lichten stelt hij de melder daarvan met een afschrift op de hoogte. Tenzij daar ernstige bezwaren tegen bestaan.

De (voorzitter van de) statutaire directie informeert ook de personen op wie de melding betrekking heeft, tenzij het onderzoeksbelang of handhavingsbelang zich daar tegen verzet.

Bij bovenstaande stappen kan de (voorzitter van de) statutaire directie zich laten adviseren/bijstaan door een of meerdere door hem aan te wijzen functionarissen.

### **Een melding onderzoeken**

De onderzoekers zullen de melder horen maar kunnen ook andere personen horen. Van ieder gesprek wordt een schriftelijke vastlegging gemaakt welke wordt voorgelegd ter goedkeuring en ondertekening aan degene die gehoord is. Deze ontvangt hiervan een afschrift.

De onderzoekers mogen binnen de Alliantie alle documenten opvragen die zij voor hun onderzoek nodig achten.

Een concept rapport wordt door de onderzoekers voorgelegd aan de melder, die hierop mag reageren. Daarna stellen de onderzoekers het rapport vast, met afschrift van het rapport aan de melder. De onderzoekers sturen het rapport daarna aan het bestuur.

### **Standpunt van het bestuur**

Binnen acht weken informeert de (voorzitter van de) statutaire directie de melder over zijn standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden waarbij hij aangeeft welke stappen hij heeft ondernomen naar aanleiding van de melding.

Na afronding van het onderzoek beoordeelt de (voorzitter van de) statutaire directie of een externe instantie op de hoogte gebracht moet worden van de melding en het onderzoeksrapport. Als hij besluit een externe instantie in te lichten stelt hij de melder daarvan met een afschrift op de hoogte. Tenzij daar ernstige bezwaren tegen bestaan.

De (voorzitter van de) statutaire directie informeert ook de personen op wie de melding en het rapport betrekking hebben, tenzij het onderzoeksbelang of handhavingsbelang zich daar tegen verzet, dat hij een externe instantie heeft ingelicht.

De melder krijgt de kans te reageren op het standpunt van het bestuur en het onderzoeksrapport. De werkgever reageert inhoudelijk op eventuele bezwaren van de melder. Als de (voorzitter van de) statutaire directie een externe instantie op de hoogte brengt van het rapport en het vermoeden dan voegt hij daarbij de hierboven bedoelde reactie/bezwaren van de melder. Met een afschrift aan de melder.

### **De melder beschermen**

De melder heeft recht op bescherming tegen benadeling als hij te goeder trouw een melding doet. De Alliantie eist van alle medewerkers en leidinggevenden dat zij zich onthouden van iedere vorm van benadeling van de melder. Personen die zich hier toch schuldig aan maken worden daarop aangesproken en hen kan een berisping of maatregel worden opgelegd.

Om inhoud te geven aan de bescherming van de melder wijst het bestuur in overleg met de melder een contactpersoon aan (zie eerder). Samen met de contactpersoon maakt de melder een risicoanalyse met betrekking tot mogelijke benadeling. Zij bespreken samen hoe deze risico's kunnen worden verminderd en wat de melder kan doen als hij meent dat sprake is van benadeling. De contactpersoon is verantwoordelijk voor een schriftelijke vaststelling hiervan. Als de melder meent dat sprake is van benadeling bespreekt hij dit met zijn contactpersoon. Samen bespreken ze mogelijke maatregelen. Een en ander wordt weer schriftelijk vastgelegd en binnen 1 a 2 dagen doorgestuurd aan (voorzitter van de) statutaire directie. De (voorzitter van de) statutaire directie neemt maatregelen om de benadeling tegen te gaan.

De melder mag de (voorzitter van de) statutaire directie vragen een onderzoek in te stellen als hij vermoedt dat hij wordt benadeeld in verband met het doen van de melding.

### **De identiteit van de melder beschermen**

Alle informatie rondom de melding wordt zodanig opgeslagen dat alleen degenen die betrokken zijn bij de behandeling daar toegang toe hebben. Niemand maakt de identiteit van de melder bekend zonder zijn schriftelijke instemming. Wanneer de melding via een vertrouwenspersoon is gedaan en de melder geen toestemming geeft zijn identiteit bekend te maken dan treedt de vertrouwenspersoon op als doorgeefluik tussen melder en bestuur/onderzoekers.

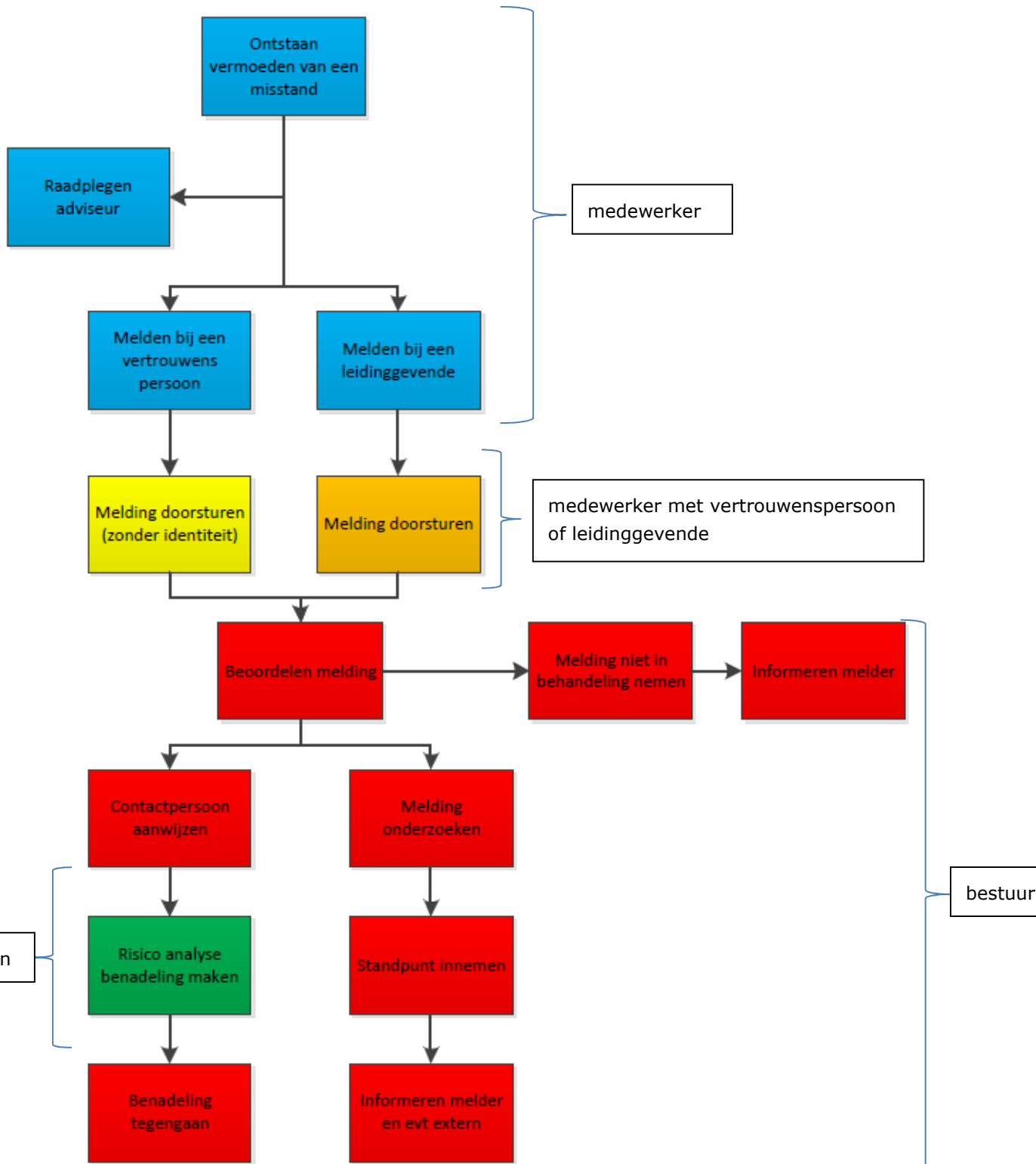
### **Extern melden**

Als de melder het niet eens is met het standpunt van de werkgever of wanneer de werkgever geen standpunt heeft ingenomen over de melding mag hij de melding extern doen. Hij kan dit ook direct doen (zonder interne behandeling af te wachten) wanneer er bijvoorbeeld acuut gevaar dreigt. Een externe melding kan plaatsvinden bij de politie, de Autoriteit woningcorporaties (of andere toezichthouder), het Huis voor Klokkenluiders of zelfs de pers.

### Tot slot

De Alliantie meent met deze geactualiseerde regeling een belangrijke bouwsteen van het integriteitsbeleid in lijn met de wet te hebben gebracht. En bovendien dat met deze regeling de positie van de werknemer die een melding doet is beschermd.

## Stroomschema



## Toelichting per artikel

Bij enkele artikelen nog een korte toelichting.

### 1.1.a:

(*de werknemer*) Hieronder (tweede deel van de zin) vallen in ieder geval ook zzp'ers, stagiaires en vrijwilligers. Onder dit begrip ('werknemer') zijn tevens begrepen werknemers van andere organisaties die in hun werk in contact komen met de Alliantie. Denk aan uitzendkrachten, consultants en schoonmakers. Ook ambtenaren en werknemers van leveranciers vallen hier onder.

### 1.1.c.1e:

(*redelijk vermoeden*) Een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden moet concreet zijn en moet gestaafd kunnen worden met e-mails, verslagen, memo's of brieven etc. Dat wil niet zeggen dat de melder de misstand moet kunnen bewijzen. Een melding obv een verhaal van horen zeggen is niet voldoende.

### 1.1.c.2e:

(*maatschappelijk belang*) Wat een maatschappelijk belang is, wordt niet nader gedefinieerd. Een simpele diefstal is geen maatschappelijk belang. Een herhaalde diefstal van dure zaken misschien wel. Een simpele diefstal door of met medeweten/gedogen/mededelen van een (hogere) leidinggevende is wellicht een maatschappelijk belang. Een diefstal van dure zaken door een medewerker belast met de bewaking van het goed kan ook een maatschappelijk belang raken. Bottom line: van geval tot geval zal dit beoordeeld moeten worden.

(*dreigend*) De term 'dreigend' komt niet uit de wet maar sluit aan bij een model van de Stichting van de Arbeid. De toevoeging past bij idee dat voorkomen beter is dan ...

### 1.1.d:

(*onregelmatigheid*) Dit is een toevoeging die niet in de wet staat, het geeft de mogelijkheid om ook minder zware zaken te melden. Een onregelmatigheid is minder ernstig dan een misstand. Dit past ook bij belang dat de Alliantie heeft om ook de gelegenheid te krijgen kleine zaken aan te pakken, en ook bij de vrijheid van meningsuiting. In lijn met geringere belang is er hier dus geen externe meldingsmogelijkheid. Toch vinden wij het belangrijk om ook deze mogelijkheid open te laten.

### 1.1.e:

(*adviseur*) De wet eist deze mogelijkheid (dat de werknemer een adviseur in vertrouwen kan nemen). De adviseur *moet* een persoon met een geheimhoudingsplicht zijn. Denk aan een vertrouwenspersoon, advocaat, jurist van vakbond, bedrijfsarts en afdeling advies Huis van de Klokkenluider.



1.1.f:

Een melding kan bij een interne en een externe vertrouwenspersoon worden gedaan.

1.1.o/p:

Een externe instantie is bv de politie of de ilt. Een externe derde is bv de pers of een Kamerlid.

3.1:

Deze bepaling geeft enige keuzevrijheid aan melder waar hij de melding wil doen. Hij hoeft dit niet bij zijn direct lg te doen. De melding is vorm vrij maar degene die de melding ontvangt moet deze wel schriftelijk vast leggen.

3.2:

De vertrouwenspersoon hier is een doorgeefluik, de vertrouwenspersoon is er voor de werknemer en doet niet de behandeling. De melding wordt gedaan *via* maar niet *bij* de vertrouwenspersoon.

5.2:

*(benadelende maatregel)* Van benadeling is sprake wanneer de melder slechter wordt behandeld dan wanneer hij geen melding gedaan zou hebben. Deze bescherming strekt zich uit tot de fase voorafgaand aan de melding wanneer de potentiële melder bijvoorbeeld vragen stelt of een mening kenbaar maakt.

De bescherming is niet beperkt tot een bepaalde periode. De werkgever heeft ook de verantwoordelijkheid te borgen dat leidinggevendenden of collega's de melder niet feitelijk benadelen door bepaalde gedragingen.

Betreft ook onze werknemers die melding doen van misstand bij andere organisatie, ook dan mag je de eigen werknemer niet (laten) benadelen.

Een maatregel genomen door een leidinggevende wordt de werkgever toegerekend.

De opsomming onder 5.2 is niet limitatief.

6.1:

*(onverwijld)* Dat wil zeggen binnen 1 a 2 dagen.

*(risico's)* Wanneer bijvoorbeeld de omgeving meent dat melding onterecht is gedaan, of als omgeving nadeel ondervindt, of als het de melder kwalijk wordt genomen of als leidinggevende of collega's zich negatief uitlaten over melding / melder. Of als ze bevriend/loyaal zijn met/aan degene over wie de melding gaat --> dan zijn er risico's en moet de werkgever handelen.

9.3:

De (voorzitter van de) statutaire directie ontvangt dus alle meldingen en is verantwoordelijk voor de behandeling van de meldingen.

10.3:

De melder heeft een gerechtvaardigd belang om te kunnen toetsen of zijn melding volledig aan de externe instantie is doorgegeven. De werkgever kan ernstige bezwaren hebben als hij additionele maar geheime info heeft verzameld. Dan kan hij melder afschrift geven exclusief die geheime info (dit is een belangenafweging die je per keer moet maken).

12.1:

De acht weken termijn heeft als doel een voortvarende behandeling te borgen.