

Klokkenluidersregeling

(Regeling melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid)

Instemmingsbesluit van de ondernemingsraad: 12 april 2017

In werking getreden op: 1 juni 2017

Inhoud

- 1 Beleidsverklaring
- 2 Toepassing van de regeling
- 3 Begripsbepalingen
- 4 Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer
- 5 Interne meldingsprocedure
 - 5.1 Interne melding door werknemer
 - 5.2 (Rechts)bescherming van de melder tegen benadeling
 - 5.3 Het tegengaan van benadeling van de melder
 - 5.4 (Rechts)bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling
 - 5.5 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder
 - 5.6 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding
 - 5.7 Behandeling van de interne melding door werkgever
 - 5.8 De uitvoering van het onderzoek
 - 5.9 Standpunt van de werkgever
 - 5.10 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever
- 6 Externe meldingsprocedure
- 7 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder
- 8 Publicatie, rapportage en evaluatie

1. Beleidsverklaring

Sinds 1 januari 2010 geldt voor de brancheorganisaties in de zorg een vernieuwde 'Zorgbrede Governancecode'. Deze code impliceert dat Merem kan worden aangesproken op te goeder trouw gedane meldingen van redelijke vermoedens van misstanden en onregelmatigheden die binnen de organisatie plaatsvinden, zonder dat de melder wordt geschaad in zijn/haar rechtspositie.

Op 1 maart 2016 is de wet Huis voor Klokkenluiders (wet HvK) aangenomen, welke op 1 juli 2016 in werking zal treden/is getreden. Deze wet heeft tot doel de mogelijkheden tot het melden van een misstand met een maatschappelijk belang door werknemers te verbeteren en de melder beter te beschermen tegen benadeling. De wet HvK voorziet in de oprichting van het Huis voor Klokkenluiders, dat uit twee afdelingen zal bestaan: een afdeling advies en een afdeling onderzoek.

Bij Merem staan integriteit en eerlijkheid hoog in het vaandel. Met de voorliggende 'Klokkenluidersregeling' wordt invulling gegeven aan de in de Governancecode verwoorde opdracht en wordt aangesloten bij de wet HvK.

Van medewerkers en anderen die in een contractuele relatie staan tot Merem wordt verwacht dat zij vermoedens van misstanden en onregelmatigheden onmiddellijk melden volgens de in deze regeling neergelegde procedures.

Met deze regeling wil Merem bijdragen aan een open organisatiecultuur waarin de medewerkers trots kunnen zijn op hun organisatie en loyaal en respectvol kunnen omgaan met de belangen van de organisatie.

Op basis van de WOR heeft de ondernemingsraad voor deze klokkenluidersregeling instemmingsrecht.

2. Toepassing van de regeling

De regeling is onderdeel van het integriteitsbeleid van Merem en is van toepassing op alle werknemers in de zin van deze regeling¹ (zie paragraaf 3.1.).

De regeling is niet van toepassing voor:

- het melden van klachten over grensoverschrijdend gedrag welke vallen onder de 'Regeling ongewenste omgangsvormen' – hiervoor kunt u terecht bij de vertrouwenspersoon of een beroep doen op de daarin genoemde klachtenregeling;
- het melden van persoonlijke klachten over arbeidsomstandigheden en/of arbeidsvoorwaarden zoals genoemd in de 'Regeling ongewenste omgangsvormen' – hiervoor kunt u terecht bij uw leidinggevende of een P&O-adviseur, of een beroep doen op de daarin genoemde klachtenregeling;
- het melden van gewetensbezwaren in verband met het verrichten van normale ondernemingsactiviteiten – hiervoor kunt u terecht bij uw leidinggevende;
- het uiten van kritiek op door de werkgever gemaakte beleidskeuzes – hiervoor kunt u terecht bij uw leidinggevende of bij de ondernemingsraad.

¹ Het betreft hier alle medewerkers en anderen die in een contractuele relatie staan of hebben gestaan tot Merem (zie ook paragraaf 3.1.). De regeling maakt dus een onderscheid tussen:

- a) medewerkers die een arbeidsovereenkomst hebben of hadden met Merem en
- b) personen die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten of hebben verricht voor Merem – hieronder vallen die personen die werkzaam zijn op basis van detachering, een toelatingscontract, een vrijwilligerscontract, een uitzendovereenkomst, een stage-overeenkomst, een oproepcontract en een overeenkomst van opdracht (freelancers, zzp'ers, consultants, werklieden, schoonmakers, etc).

De raad van bestuur zorgt er voor dat alle medewerkers van de instelling geïnformeerd zijn over de inhoud en het belang van deze regeling.

Nieuwe medewerkers worden tijdens hun introductie binnen de instelling – en nadien door hun leidinggevenden – voorgelicht over het integriteitsbeleid en over de inhoud en het belang van deze regeling.

Als u vragen heeft over de uitleg van de in deze regeling opgenomen bepalingen of suggesties heeft voor verbetering, dan kunt u zich wenden tot de vertrouwenspersoon integriteit (VPI – zie paragraaf 5.1.4.), de afdeling P&O of uw leidinggevende.

3. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- 3.1. *werknemer*: degene die krachtens arbeidsovereenkomst met Merem arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht.
- 3.2. *werkgever*: Merem, welke krachtens arbeidsovereenkomst arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten.
- 3.3. *vermoeden van een misstand*: het vermoeden van een werknemer, dat binnen Merem – of bij een andere organisatie indien hij/zij door zijn/haar werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen – sprake is van een misstand (een wantoestand, een illegale of immorele praktijk) voor zover:
- 1^e het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft verkregen bij zijn/haar werkgever of door zijn/haar werkzaamheden bij een andere organisatie, en
- 2^e een maatschappelijk belang in het geding is bij:
- een (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit (zoals diefstal, corruptie en valsheid in geschrifte);
 - een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid;
 - een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen;
 - een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu;
 - een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
 - een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift;
 - een (dreigende) verspilling van maatschappelijke/collectieve middelen cq overheidsgeld;
 - een (dreiging van het) bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over feiten als genoemd onder a t/m g.
- 3.4. *vermoeden van een onregelmatigheid*: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid (ongewenste situatie) van algemene, operationele en/of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van Merem² en zodanig ernstig is dat ze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de (direct) leidinggevende overstijgen.
- 3.5. *adviseur*³: 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.
- 3.6. *vertrouwenspersoon integriteit (VPI)*: degene die door de raad van bestuur is aangewezen om als zodanig voor Merem op te treden.
- 3.7. *afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders (HvK)*: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkenluiders.
- 3.8. *melding*: de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling.
- 3.9. *melder*: de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling.

² Hierbij valt onder andere te denken aan situaties waarbij sprake is van het lekken van vertrouwelijke bedrijfsinformatie, het vervullen van ontoelaatbare nevenfuncties en het in contact staan met onbetrouwbare relaties. In dit verband wordt ook verwezen naar de vigerende Gedragscode.

³ Hieronder vallen in elk geval de VPI, een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond en/of een rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts.

- 3.10. *raad van bestuur*: degene(n) die is (zijn) benoemd als (lid van van het) bestuur van Merem.
- 3.11. *raad van toezicht*: degenen die zijn benoemd als lid van de raad van toezicht van Merem.
- 3.12. *onderzoekers*: degene(n) aan wie de raad van bestuur het onderzoek naar de misstand opdraagt.
- 3.13. *externe instantie*: de instantie die – naar het redelijk oordeel van de melder – het meest in aanmerking komt om het vermoeden van een misstand extern bij te melden.
- 3.14. *externe derde*: iedere (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.
- 3.15. *afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders (HvK)*: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet Huis voor Klokkenluiders.

4. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

- 4.1. Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.
- 4.2. In overeenstemming met 4.1. kan de werknemer de VPI verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand (zie paragraaf 5.1.4. en 5.1.5.).
- 4.3. In overeenstemming met 4.1. kan de werknemer ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

5. Interne meldingsprocedure⁴

5.1. Interne melding door werknemer

5.1.1. Een werknemer die een vermoeden heeft van een misstand of onregelmatigheid binnen Merem, doet daarvan melding bij de *vertrouwenspersoon integriteit*, de heer Rob Bootsma, bootsma-consultancy@xs4all.nl, 06 46113415 (VPI)⁵, tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in paragraaf 6.2.

De VPI stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de raad van bestuur. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat (een lid) van de raad van bestuur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij/zij de melding bij de Raad van toezicht doen⁶.

5.1.2. De bepaling van 5.1.1. geldt ook voor een werknemer van een andere organisatie die door zijn/haar werkzaamheden met Merem in aanraking is gekomen⁷, met dien verstande dat deze werknemer alleen melding kan maken van een vermoede misstand.

5.1.3. Bij Merem is een externe VPI aangesteld.

Vervanging van de VPI in geval van diens afwezigheid wordt bekend gemaakt via intranet. Het is aan te bevelen altijd intranet te raadplegen in verband met de bereikbaarheid van de VPI.

⁴ **Nota bene:** De interne meldingsprocedure geldt zowel voor het melden van een vermoeden van een misstand als een vermoeden van een onregelmatigheid. Het is belangrijk dat het vermoeden van een misstand intern wordt gemeld, tenzij er sprake is van een uitzonderingsgrond (paragraaf 6.2.). De mogelijkheid tot externe bekendmaking, het zogenaamde klokkenluiden, is voorbehouden aan de categorie ernstige immorele praktijken met een groot maatschappelijk belang. De interne meldingsprocedure is voor Merem een belangrijk instrument om zo nodig haar verantwoordelijkheid te nemen en in te grijpen. Doordat de leiding tijdig kennis draagt van vermoedens van een misstand of een onregelmatigheid, kan zij correctieve maatregelen treffen.

⁵ **Nota bene 1:** Merem kiest ervoor om de melding bij een VPI te laten plaatsvinden. Dit kan ertoe bijdragen dat de melding op de juiste manier wordt gedaan en dat er geen procedurele fouten worden gemaakt. Verder kan de VPI samen met de melder de ernst van de melding beoordelen en de melder eventueel doorverwijzen naar andere instanties. De VPI is niet zelf de meldingsinstantie, behandelt zelf geen klachten cq doet geen onderzoek, velt geen oordelen, doet geen uitspraken en legt geen sancties op.

Nota bene 2: Niettemin kan een werknemer die een vermoeden van een onregelmatigheid heeft, daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen Merem hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij/zij.

⁶ **In alle gevallen dat deze situatie zich voordoet, dient in deze regeling voor de 'raad van bestuur' verder de 'raad van toezicht' te worden gelezen.**

⁷ Personen die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten of hebben verricht voor Merem (zie noot 1 bij paragraaf 2).

5.1.4. De VPI is onafhankelijk van (de leiding van) Merem en heeft de volgende taken/verantwoordelijkheden:

- verzorgt de eerste opvang, en begeleidt en adviseert de melder. Eventueel verwijst de VPI de melder naar andere instanties;
- registreert de melding en waarborgt de privacy van personen. De registratie is alleen toegankelijk voor de VPI. De VPI bewaart de dossiers van de meldingen tenminste 5 jaar na het afsluiten van het dossier;
- leidt de melding door (zie paragraaf 5.6.1.);
- treedt op als procesbewaker bij de afhandeling van de melding en ziet er op toe dat de melder niet benadeeld wordt als gevolg van het doen van een melding (zie paragraaf 5.2. en 5.3.);
- verstrekt gevraagd en ongevraagd advies aan de raad van bestuur.

In de uitoefening van zijn/haar taak heeft de VPI toegang tot alle geledingen en relevante documenten van de organisatie.

5.1.5. De VPI rapporteert jaarlijks vóór 1 april aan de voorzitter van de raad van bestuur en aan de voorzitter van de ondernemingsraad over het aantal en de aard van de meldingen, de eventueel door hem/haar uitgebrachte adviezen en de door de raad van bestuur genomen besluiten. In de rapportage wordt geen melding gemaakt van persoonlijke bijzonderheden, rekening houdende met de belangen van de melder en van Merem.

5.2. *(Rechts)bescherming van de melder tegen benadeling*

5.2.1. Merem zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden – zowel in formeel als in materieel opzicht⁸ – van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij Merem, een andere organisatie, een externe instantie als bedoeld in paragraaf 6.3. of een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in paragraaf 6.4.

5.2.2. Onder benadeling als bedoeld in paragraaf 5.2.1. wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals⁹:

- 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 aan 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

⁸ Van formeel zorgvuldig handelen is sprake indien:

- a. de melder de desbetreffende feiten eerst intern aan de orde heeft gesteld overeenkomstig de interne meldingsprocedure, tenzij dat in redelijkheid niet van hem/haar kon worden gevergd zoals voorzien in paragraaf 6.2.;
- b. de melder in geval van een externe melding de feiten op een passende en evenredige wijze bekend maakt.

Van materieel zorgvuldig handelen is sprake indien:

- a. de melder een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden heeft dat de betreffende feiten juist zijn;
- b. bij de externe melding een maatschappelijk belang als bedoeld in paragraaf 3.3. in het geding is;
- c. het belang van externe melding in maatschappelijk opzicht prevaleert boven het belang van Merem bij geheimhouding.

⁹ Dit is een geen limitatieve opsomming.

5.2.3. Van benadeling als bedoeld in 5.2.1. is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn/haar functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in 5.2.2. jegens hem/haar te nemen, maar de maatregel niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.

5.2.4. Indien Merem jegens melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in 5.2.2., motiveert zij waarom zij deze maatregel nodig acht en vermeldt zij dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

5.2.5. Merem zal er voor zorgdragen dat leidinggevend en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een 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 aan 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/zij zijn/haar melding doorzet.

5.2.6. Merem zal werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aanspreken en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

5.3. *Het tegengaan van benadeling van de melder*¹⁰

5.3.1. De VPI 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/zij van mening is dat sprake is van benadeling. De VPI zal een en ander schriftelijk vastleggen, en dit ter goedkeuring en ondertekening voorleggen aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

5.3.2. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij/zij dat onverwijld bespreken met de VPI. De VPI en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De VPI zal dit schriftelijk vastleggen, en legt dit ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De VPI stuurt het verslag onverwijld door aan de raad van bestuur. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

5.3.3. De raad van bestuur zal ervoor zorgdragen dat maatregelen worden genomen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan (zie ook paragraaf 5.2.5. en 5.2.6.).

5.4. *(Rechts)bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling*

5.4.1. Merem zal de adviseur die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.

5.4.2. Merem zal de VPI niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.

5.4.3. Merem zal de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.

5.4.4. Merem zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

5.4.5. Merem 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.

5.4.6. Op benadeling van de in paragraaf 5.4.1. t/m 5.4.5. bedoelde personen zijn de paragrafen 5.2.2. t/m 5.2.6. van overeenkomstige toepassing.

5.5. *Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder*

5.5.1. Merem 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.

5.5.2. 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.

¹⁰ Met het oog op het tegengaan van benadeling treedt de VPI op als contactpersoon.

5.5.3. Indien het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is gemeld via de VPI en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de VPI en stuurt de VPI dit onverwijld door aan de melder.

5.5.4. 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.

5.6. *Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding*

5.6.1. De melding kan zowel mondeling als schriftelijk worden gedaan bij de VPI¹¹. Schriftelijke meldingen stuurt de melder aan de VPI met de vermelding 'strikt vertrouwelijk'

(De heer R. Bootsma, Sparrenlaan 34, 3971 PX Driebergen).

Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling via de VPI doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt de VPI, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vaststelling ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.¹²

5.6.2. De VPI (of – indien van toepassing – de leidinggevende) bij wie de melding is gedaan, stuurt de melding onverwijld door aan de raad van bestuur van Merem. Dit gebeurt op een in overleg met de melder overeengekomen wijze.

5.6.3. Indien de melder of degene bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden heeft dat (een lid van) de raad van bestuur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de VPI (of – indien van toepassing – de leidinggevende) de melding onverwijld door aan de Raad van toezicht van Merem.

5.6.4. De raad van bestuur stuurt de melder onverwijld een bevestiging dat de melding is ontvangen, met afschrift aan de VPI. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.

5.7. *Behandeling van de interne melding door werkgever*

5.7.1. De raad van bestuur stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:

- a. het vermoeden niet op redelijke gronden is gebaseerd, of
- b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

5.7.2. Indien de raad van bestuur besluit geen onderzoek in te stellen, informeert zij de melder binnen twee weken na de interne melding schriftelijk daarover. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de raad van bestuur van oordeel is dat het vermoeden niet op redelijke gronden is gebaseerd, of dat op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

5.7.3. De raad van bestuur beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in paragraaf 6.3. van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien Merem een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de raad van bestuur de melder en de VPI hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

5.7.4. De raad van bestuur draagt het onderzoek zo spoedig mogelijk op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn¹³, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid. Bij de opdracht houdt de raad van bestuur rekening met de belangen van de melder én Merem.

5.7.5. De raad van bestuur informeert de melder en de VPI onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De raad van bestuur stuurt de melder en de VPI daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

¹¹ **Nota Bene:** Redelijke vermoedens van misstanden of onregelmatigheden kunnen niet anoniem worden gemeld. De reden hiervoor is tweeledig. Het is wenselijk dat de VPI de melder persoonlijk kan aanspreken en om nadere uitleg kan vragen. Bovendien kan een anonieme melder geen rechtsbescherming worden geboden.

¹² Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een 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 vaststelling ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

¹³ Bijvoorbeeld de Afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders.

5.7.6. De raad van bestuur 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 5.7.3., tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

5.8. *De uitvoering van het onderzoek*

5.8.1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke verslaglegging, en leggen deze ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

5.8.2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke verslaglegging en leggen deze ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die is gehoord. Degene die is gehoord ontvangt hiervan een afschrift.

5.8.3. De onderzoekers kunnen binnen Merem alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.

5.8.4. 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.

5.8.5. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

5.8.6. De onderzoekers stellen vervolgens – binnen zes weken na de onderzoeksopdracht – het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

5.9. *Standpunt van de werkgever*

5.9.1. De raad van bestuur informeert de melder (met afschrift aan de VPI) binnen tien weken na de melding schriftelijk over de uitkomst van het onderzoek en 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.

Het standpunt wordt geformuleerd met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de te verstrekken (bedrijfs)informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen, waaronder de privacy regelgeving.

5.9.2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de raad van bestuur de melder daar schriftelijk over, met afschrift aan de VPI. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan veertien weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.

5.9.3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de raad van bestuur opnieuw of een externe instantie als bedoeld in paragraaf 6.3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand, van het onderzoeksrapport en van het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien Merem een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt zij de melder en de VPI hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

5.9.4. De perso(o)n(en) op wie de melding betrekking heeft, wordt/worden op overeenkomstige wijze geïnformeerd als de melder op grond van 5.9.1. t/m 5.9.3., tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

5.10. *Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever*

5.10.1 Merem stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.

5.10.2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever (binnen twee weken) onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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 zij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn de paragrafen 5.7. t/m 5.10. van overeenkomstige toepassing.

5.10.3. Indien Merem een externe instantie als bedoeld in paragraaf 6.3. op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt zij de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever ook aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

6. Externe meldingsprocedure¹⁴

6.1. De melder kan – *na het doorlopen van de interne meldingsprocedure* – een redelijk vermoeden van een misstand extern melden indien:

- a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in paragraaf 5.9.1. en van oordeel is dat het vermoeden van een misstand ten onrechte terzijde is gelegd, of
- b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de in respectievelijk 5.9.1. en 5.9.2. gestelde termijn.

6.2 De melder kan een redelijk vermoeden van een misstand direct extern melden – *d.w.z. indien het eerst doen van een interne melding niet van hem/haar kan worden gevraagd*. Dat is in ieder geval aan de orde indien sprake is van:

- a. een acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
- b. een redelijk vermoeden dat de raad van bestuur van Merem bij de vermoede misstand is betrokken;
- 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 van dezelfde misstand overeenkomstig de procedure, maar de misstand niet is weggenomen;
- f. een (wettelijke) plicht tot directe externe melding.

6.3 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.

6.4. Indien naar het redelijk oordeel van de melder sprake is van een zodanig zwaarwegend maatschappelijk belang, dat dit belang in de omstandigheden van het geval zwaarder moet wegen dan het belang van Merem bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde die naar zijn/haar redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

De externe derde in de zin van deze regeling is iedere persoon of (vertegenwoordiger van een) organisatie – niet zijnde de VPI of de adviseur – aan wie de melder te goeder trouw een vermoeden van een misstand meldt.

Hierbij geldt dat de melding van het vermoeden van een misstand dient te gebeuren aan die externe derde die daarvoor naar redelijk oordeel het meest in aanmerking komt, zoals de Inspectie voor de Gezondheidszorg, de Arbeidsinspectie of het Openbaar Ministerie. Daarbij houdt de melder enerzijds rekening met de effectiviteit waarmee de externe derde (persoon of organisatie) kan ingrijpen en anderzijds met het belang van Merem bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van een dergelijk ingrijpen.

¹⁴ Het externe melden – *het zogenaamde klokkenluiden* – is voorbehouden aan de categorie ernstige immorele praktijken met een groot maatschappelijk belang (misstanden). De klokkenluider heeft nadrukkelijk de bedoeling de noodklok te luiden om de gemeenschap te waarschuwen voor een specifieke, acute of dreigende misstand. Met de openbaarmaking dient de melder het algemeen belang.

7. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

7.1. 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 raad van bestuur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop binnen Merem met hem/haar wordt omgegaan.

7.2. De paragrafen 5.7. t/m 5.10. zijn van overeenkomstige toepassing.

7.3. 7.1. en 7.2. zijn op de in paragraaf 5.4.1. t/m 5.4.5. bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.

7.4. 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/haar heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

8. Publicatie, rapportage en evaluatie

8.1. De raad van bestuur zal ervoor zorgdragen dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van Merem.

8.2. De raad van bestuur 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 het 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.

8.3. De raad van bestuur stuurt het concept voor de in 8.2. bedoelde rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de ondernemingsraad wordt besproken.

8.4. De raad van bestuur stelt de ondernemingsraad in de gelegenheid haar 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 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.