Klokkenluidersregeling

IJssel Technologie B.V.

IJssel Technologie B.V.
Opgesteld door: HR
16 November 2026
definitief

Inhoud

Artikel 1. Begripsbepalingen 3
Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer 5
Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever 6
Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie 6
Artikel 5. Melden bij een bevoegde autoriteit 7
Artikel 6. Bescherming van de melder tegen benadeling 8
Artikel 7. Het tegengaan van benadeling van de melder 10
Artikel 8. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling 10
Artikel 9. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder en andere betrokkenen 11
Artikel 10. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding 11
Artikel 11. Behandeling van de interne melding door de werkgever 12
Artikel 12. De uitvoering van het onderzoek 13
Artikel 13. Standpunt van de werkgever 14
Artikel 14. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever 14
Artikel 15. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder 15
Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie 15
Artikel 17. Inwerkingtreding regeling 16

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

a. werknemer: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht, en degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht voor de werkgever.

b. werkgever: IJssel Technology Services, welke op basis van een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;

c. werk gerelateerde 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: een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:

i. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of interne regels van een werkgever, dan wel

ii. 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;

e. schending van het Unierecht: handeling of nalatigheid die

i. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of

ii. 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)

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 - als hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen -

sprake is van een (dreigende) misstand. Dit vermoeden moet gebaseerd zijn op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of door zijn werkzaamheden bij 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 EU-recht op grond van deze regeling;

k. melder: een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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. hoogste leidinggevende: het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever;

o. intern toezichtorgaan: het orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de hoogst leidinggevende;

p. 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;

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/adviseur: een natuurlijke persoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is;

s. onderzoekers: degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;

t. bevoegde autoriteit: autoriteit die zorgdragen 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, Wbk;

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 werknemer

1. Een werknemer kan in vertrouwen de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht. De gegevens van de vertrouwenspersoon zijn op AFAS terug te vinden.

2. Een werknemer kan een adviseur met geheimhoudingsplicht in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht.

3. De werknemer kan ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht.

Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever

1. Een werknemer met een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU recht binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Als de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de (vermoede) misstand, inbreuk of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen. Bij IJssel is dit de QSHE Manager. De QSHE Manager is bereikbaar via klokkeluider@ijssel.com. In dat geval moet in deze regeling in plaats van 'de hoogste leidinggevende' 'het interne toezichtsorgaan' worden gelezen.

2. De werknemer kan het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU recht 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.

3. De melding mag schriftelijk, mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsystemen of op verzoek van de melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie plaatsvinden. De werknemer mag ook anoniem een melding doen.

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 onregelmatigheid, misstand of inbreuk binnen de organisatie van de werkgever heeft, kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie van de werkgever, die hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij.

2. Als de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de (vermoede) misstand, inbreuk of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen. Bij IJssel is dit de QSHE Manager. De QSHE Manager is bereikbaar via klokkeluider@ijssel.com.

3. De werknemer van een andere organisatie kan het vermoeden van een misstand, inbreuk 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 lid 1 of het interne toezichtsorgaan, bedoeld in lid 2.

4. De melding mag schriftelijk, mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsystemen 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 instemming van de melder. De werknemer mag ook anoniem een melding doen.

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 Klokkenluiders;

f. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ);

g. de Nederlandse Zorgautoriteit (NZ);

h. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS)

i. bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en bestuursorganen, of onderdelen daarvan.

3. De melding mag schriftelijk, mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsystemen of op verzoek van de melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie plaatsvinden. De werknemer mag ook anoniem een melding doen.

Artikel 6. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werkgever moet de melder beschermen tegen benadeling.

2. Een melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht ook niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat:

a. de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie 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 EU-recht 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.

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 staat tot zijn functioneren of overtreding van de regels.

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 EU recht, 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 EU-recht, 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 werknemers die zich schuldig maken aan benadeling daarop aan en kan hen een waarschuwing of een andere disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 7. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De hoogst leidinggevende wijst zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding – in overleg met de melder – een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling van de melder. De contactpersoon bespreekt zo snel mogelijk, 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. Als de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat 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 zo snel mogelijk 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 8. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de vertrouwenspersoon, contactpersoon, betrokken derden, adviseur en onderzoekers die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.

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

3. 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.

4. Artikel 7 lid 1 en 2 zijn ook van toepassing op de andere betrokkenen zoals bedoeld in dit artikel.

Artikel 9. 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 gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.

2. Als het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht 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 zo snel mogelijk door aan de melder.

3. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, maken ook de identiteit van de betrokken derde en adviseur niet bekend zonder hun uitdrukkelijke schriftelijke instemming.

Artikel 10. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Als de werknemer de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht mondeling bij een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

2. Als de werknemer de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht 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. Als de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden heeft dat de hoogst leidinggevende bij de (vermoede) misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan het interne toezichtsorgaan. Bij IJssel is dit de QSHE Manager. De QSHE Manager is bereikbaar via klokkeluider@ijssel.com. 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, 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 hoogste leidinggevende 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 die 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 11. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De hoogste leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht, 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.

2. Als 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 onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht.

3. De hoogste leidinggevende 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 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 zo snel mogelijk 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 bevoegde autoriteit, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

Artikel 12. 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.

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 13. 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 onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht. 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 hoogste leidinggevende 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 hoogste leidinggevende of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand of inbreuk en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. 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 14. 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 EU-recht 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 15. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. De melder of de betrokkenen uit artikel 8 van deze regeling die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk, kan de hoogste leidinggevende 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 16. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet 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 een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU recht 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, 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 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, inbreuken 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

1. Deze regeling treedt in werking op 16 november 2026.

2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht.