

## Procedure melden vermoeden misstand

(i.h.k.v. Wet Huis voor Klokkeluiders)

### Inleiding

Doornroosje hecht aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, aan een goed klokkenluidersbeleid. Het bevorderen van een bedrijfscultuur waarbinnen misstanden worden voorkomen ziet de directie van Doornroosje als haar verantwoordelijkheid. Door deze maatregelen te treffen wordt de kans op incidenten verkleind en risico's verminderd.

Dit beleid ziet op alle directe en indirecte medewerkers van Doornroosje. Dat wil zeggen alle mensen die ten behoeve van Doornroosje arbeid verrichten of hebben verricht in de ruimste zin van het woord.

gelet op het instemmende besluit van de **Ondernemingsraad** d.d. **12 december 2017**

### BESLUIT

#### Artikel 1. Begripsbepalingen

- a. *Werknemer*: degene die arbeid verricht of heeft verricht voor of ten behoeve van werkgever;
- b. *Werkgever*: **Stichting Doornroosje**; welke 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:
  - a. 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
  - b. het maatschappelijk belang in het geding is bij de schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu, een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- d. *Melder*: de werknemer die, eventueel via de vertrouwenspersoon, melding heeft gemaakt van een vermoeden van een misstand;
- e. *Leidinggevende*: Een werknemer die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan de melder;
- f. *Intern toezichtsorgaan*: de Raad van Toezicht van Stichting Doornroosje;
- g. *Vertrouwenspersoon*: degene die aangewezen is om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
- h. *Onderzoekers*: degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- i. *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.

#### Artikel 2. Procedure

- a. Een werknemer met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan zelf of via de vertrouwenspersoon melding doen bij iedere leidinggevende. 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 procedure voor "de hoogste leidinggevende" verder "het interne toezichtsorgaan" te worden gelezen.

- b. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld schriftelijk en na inhoudelijke instemming van de melder door aan de hoogste leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.
- c. De hoogste leidinggevende stuurt de melder onverwijld een bevestiging dat de melding is ontvangen en wijst, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.
- d. 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.
- e. De leidinggevende of de door hem aangewezen onderzoekers<sup>1</sup> stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
- f. 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.
- g. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een melding bij een externe instantie doen indien:
  - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in het voorgaande lid 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 het voorgaande lid.
- h. De melder kan direct een melding bij een externe instantie doen van een vermoeden van een misstand indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.

### **Artikel 3. Voorwaarden en rechtsbescherming**

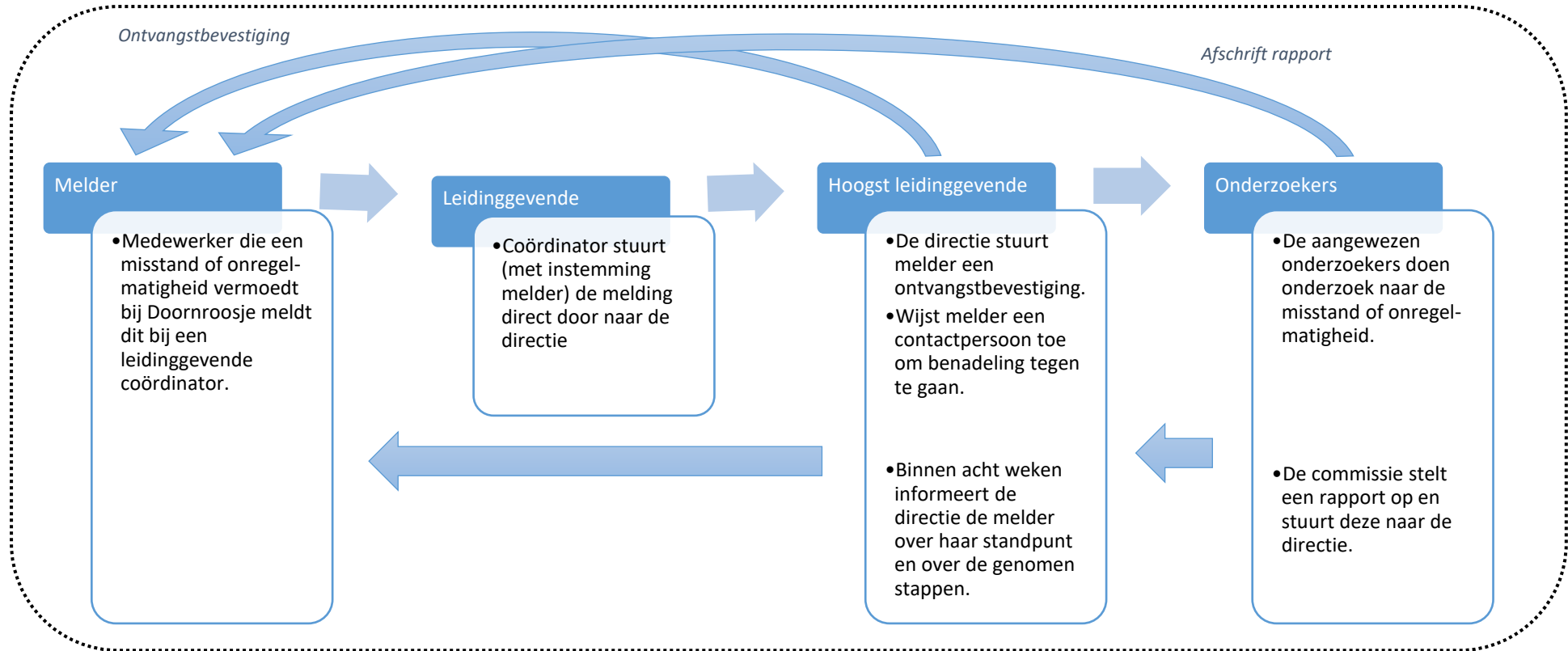
- a. Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand. Dat kan ook de vertrouwenspersoon of enig ander ter zake redelijk kundig persoon zijn.
- b. De werkgever zal de melder, of de adviseur uit het vorige lid, niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij de werkgever, een andere organisatie of een externe instantie.
- c. 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. Op deze situatie is de procedure uit dit document van overeenkomstige toepassing.
- d. De werkgever is verplicht ervoor te zorgen dat de melding vertrouwelijk zal worden behandeld indien de werknemer hierom heeft verzocht.
- e. 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.
- f. 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.

---

<sup>1</sup> Evident is dat de onderzoekers (intern of extern) onafhankelijk, onpartijdig en ter zake kundig zijn

### Stroomdiagram 'Procedure melden vermoeden misstand'

#### Intern



#### Extern

De melder kan zijn vermoeden van een misstand bij een externe instantie doen indien hij zich niet kan vinden in de genomen stappen van de directie, de termijn van acht weken is verstreken of het vermoeden dat rechtvaardigt.