

# Meldregeling misstanden

# Inhoud

Inleiding .....	3
1. Definities.....	3
1.1 Wat verstaan wij onder integer handelen? .....	3
1.2 Wat is een vermoeden van een misstand? .....	4
2. Melden .....	4
2.1 Wie kan melden.....	4
2.2 Meldvolgorde .....	5
Rol van de vertrouwenspersoon.....	5
Intern .....	6
Extern .....	6
2.3 Vorm van melden .....	7
3. Besluit over de melding en uitvoering onderzoek .....	8
3.1 Besluit over de melding.....	8
3.2 Uitvoering onderzoek .....	8
3.3 Standpunt In Person .....	8
3.4 Mogelijkheden tot externe melding .....	9
4. Recht op bescherming tegen benadeling.....	9
4.1 Bejegeningsonderzoek .....	10

# Inleiding

Het melden van werk gerelateerde misstanden zonder dat dat nadelige consequenties heeft of kan hebben voor de melder, is van groot (algemeen) belang. Dat is de reden dat er een Wet Huis voor klokkenluiders<sup>1</sup> bestaat.

Op grond van deze wet is iedere werkgever waar 50 of meer mensen werkzaam zijn, gehouden een meldregeling te hebben voor vermoedens van misstanden, hetgeen (dus) ook geldt voor In Person . In onderhavige meldregeling wordt uiteen gezet voor welke misstanden de regeling geldt en op welke wijze In Person met klokkenluiders en meldingen omgaat.

Als medewerker moet jij je vrij en veilig voelen om misstanden aan de kaak te stellen. Deze meldregeling zal daarvoor mede zorg (moeten) dragen.

Dus, constateer jij een misstand of heb je een vermoeden van een misstand, lees onderhavige regeling en volg de daarin genoemde stappen, zodat wij samen voor een beter In Person en een betere samenleving kunnen zorgdragen.

Deze meldregeling staat niet op zichzelf, maar is onderdeel van onze Gedragscode en ons Arbobeleid. Hierin kun je onze integriteitsregels- en procedures vinden welke jou als medewerker een ethisch kader bieden voor je handelen binnen In Person.

## 1. Definities

### 1.1 Wat verstaan wij onder integer handelen?

Wij realiseren ons dat integriteit niet makkelijk te definiëren is. Integriteit wordt omschreven als:

- onschendbaar, onkreukbaar, rechtschapen
- van onbesproken gedrag, betrouwbaar
- zeggen wat je doet en doen wat je zegt
- de goede dingen doen en dat goed doen
- recht doen aan ieders rechten, belangen en welzijn
- gemaakte keuzes kunnen verantwoorden
- je houden aan de regels en afspraken
- de rug recht houden bij weerstanden en verleidingen
- handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen in je activiteiten

---

<sup>1</sup> Dit wordt de Wet bescherming klokkenluiders.

Voorbeelden van schendingen van integriteit:

- machtsmisbruik
- corruptie
- nalatigheid
- fraude, diefstal, verduistering
- dubieuze giften of beloften
- onverenigbare functies
- misbruik en manipulatie van informatie
- verspilling van (overheids-)gelden en wanprestatie
- ongewenste omgangsvormen
- misdragingen in privé-tijd

## 1.2 Wat is een vermoeden van een misstand?

Bij een misstand en de keuze tot het doen van een melding spelen de aard en de ernst van de situatie een grote rol. Daarnaast moet of en de wijze waarop (intern of extern) melding wordt gedaan, worden meegewogen bij aard en ernst van de situatie.

Volgens de Wet Huis voor klokkenluiders is sprake van een misstand, indien:

1. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden die voortvloeien uit de kennis die de medewerker bij In Person heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de medewerker heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie en waarbij tevens:
  - de schending van de wet;
  - 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 In Person als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.
2. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
  - de schending van de wet;
  - 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 In Person als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Wat een maatschappelijk belang precies inhoudt, zal van geval tot geval moeten worden bekeken. Hierbij kan meespelen dat de situatie meerdere mensen aangaat, regelmatig voorkomt en/of ernstige gevolgen kan hebben. Het gaat dus om een belang dat het individuele belang overstijgt.

## 2. Melden

### 2.1 Wie kan melden

Deze meldregeling is van toepassing op iedere medewerker die in dienstverband werkt of anders dan in dienstverband werkzaamheden in/ten behoeve van In Person verricht, onder wie dus ook stagiaires, vrijwilligers, zzp-ers, et cetera. De meldregeling is ook van toepassing op onze klanten, leveranciers, gedetacheerde medewerkers en ex-medewerkers. Ex-medewerkers mogen tot een jaar na het einde van hun arbeidsverhouding gebruik maken van deze regeling.

Tevens is de regeling van toepassing op medewerkers van andere organisaties die bijvoorbeeld als opdrachtnemer, onderaannemer, samenwerkingspartner of uitzendkracht voor In Person werken.

## 2.2 Meldvolgorde

Als je een redelijk vermoeden van een misstand hebt of niet-integer handelen signaleert, dan geldt het navolgende:

1. Het is de bedoeling dat In Person de kans krijgt om de misstand eerst zelf op te lossen. Het uitgangspunt is daarom dat je de melding eerst intern doet. Pas daarna s extern melden aan de orde zijn, tenzij het eerst doen van een interne melding niet in redelijkheid van jou kan worden gevergd. In dat geval kan je direct extern melding doen.
2. Het vermoeden van een misstand moet een redelijk vermoeden zijn. Je dient dit zelf te hebben waargenomen/geconstateerd en met feiten en omstandigheden, documenten (zoals e-mails, verslagen, brieven, foto's) en/of getuigen te kunnen onderbouwen

### Rol van de vertrouwenspersoon

Voor het melden van een (vermoedelijk) misstand binnen In Person kun je ook terecht bij één van de aangewezen vertrouwenspersonen ongewenst gedrag en integriteit (hierna: vertrouwenspersoon) van In Person .

Soms kan of wil je niet melden bij je leidinggevende of heb je behoefte aan een vertrouwelijk gesprek. In dat geval kan je terecht bij een vertrouwenspersoon. Deze kan een klankbord en vraagbaak zijn voor jou, voordat het probleem onder de aandacht van de organisatie wordt gebracht. Een andere reden voor het inschakelen van een vertrouwenspersoon kan zijn dat jouw leidinggevende zelf betrokken is bij de integriteitsschending of daar een (eigen) belang bij heeft. Het kan ook zijn dat je weinig verwacht van het melden bij jouw leidinggevende.

Er kunnen diverse redenen zijn om (eerst) naar een vertrouwenspersoon te gaan. Je mag sparren met de vertrouwenspersoon. Dat betekent dat je een situatie vertrouwelijk kan bespreken met de vertrouwenspersoon.

Je hebt namelijk als medewerker op grond van de Wet Huis voor klokkenluiders de mogelijkheid om een 'adviseur' in vertrouwen te nemen over het vermoeden van een misstand. Binnen In Person is die adviseur de vertrouwenspersoon. Je mag met de vertrouwenspersoon de afweging maken of er wel of niet wordt gemeld. De melding dient in principe gedaan te worden door jou als melder zelf. De vertrouwenspersoon kan meegaan ter ondersteuning. Tevens kan je ervoor kiezen via de vertrouwenspersoon 'vertrouwelijk' te melden, in welk geval de identiteit van jou als melder niet bekend wordt gemaakt naar de organisatie.

Alles is vertrouwelijk, tenzij het gaat om ambtsmisdriven of bepaalde ernstige misdrijven, waardoor de vertrouwenspersoon in gewetensnood komt.

## Intern

1. Je geeft het vermoeden van een misstand of het niet-integer handelen aan bij jouw leidinggevende.

De melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij jouw leidinggevende heeft de eerste voorkeur. Je leidinggevende zal de melding serieus nemen. Hij zal beoordelen of het gaat om een zaak die hij zelf kan afhandelen (bijvoorbeeld kleine onregelmatigheden) of dat het gaat om een integriteitschending die hij door moet zetten. Wanneer het een misstand betreft die het maatschappelijk belang aantast of wanneer jouw leidinggevende de integriteitskwesitie te ernstig vindt om zelf af te handelen, wordt de melding onverwijld doorgezet naar de Directeur HR of CEO

Deze beoordeelt of de melding daadwerkelijk betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid en tevens of het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid gebaseerd is op redelijke gronden. Als aan beide criteria is voldaan dan geeft hij vervolgens opdracht een onderzoek in te stellen volgens de binnen In Person geldende onderzoeksprocedure. Wanneer de Directeur HR of CEO besluit geen onderzoek in te laten stellen, dan informeert hij jou daar binnen twee weken schriftelijk over. Hij geeft aan op grond waarvan dit besluit is genomen.

2. Je geeft jouw vermoeden van een misstand of het niet-integer handelen aan bij de Manager Compliance binnen In Person.

De Manager Compliance van In Person is jouw aanspreekpunt indien je de melding niet kunt doen bij jouw leidinggevende. Dit kan bijvoorbeeld zijn omdat de leidinggevende zelf betrokken is bij de misstand. In dat geval beoordeelt de Manager Compliance of het gaat om een integriteitschending die hij door moet zetten naar de Directeur HR of CEO.

## Extern

3. Je kan het vermoeden van een misstand of niet-integer handelen vertrouwelijk bespreken met de afdeling Advies van het Huis voor klokkenluiders.

Er is een Huis voor klokkenluiders. Het Huis kent een afdeling Advies en een afdeling Onderzoek. Bij de afdeling Advies kan je een vermoeden van een misstand vertrouwelijk bespreken. Dus naast de vertrouwenspersoon kun je altijd de afdeling Advies van het Huis voor klokkenluiders raadplegen. De afdeling geeft gratis, onafhankelijk en vertrouwelijk advies aan medewerkers die een vermoeden van een misstand hebben en twijfelen of ze deze zullen melden.

De afdeling Advies kan onder meer:

- inschatten of sprake is van een werkgerelateerde misstand en jou doorverwijzen naar de instantie waar je een melding kan doen;
- advies en ondersteuning geven bij het doen van een interne melding;
- advies geven over het omgaan met de gevolgen van een interne melding;
- jou wegwijs maken in je rechten en plichten;
- psychosociale ondersteuning bieden bij eventuele vervelende gevolgen en stress die de melding met zich kan brengen.

De vertrouwenspersoon kan ook met de afdeling Advies sparren wanneer hij voor het dilemma staat of hij de vertrouwelijkheid al dan niet wil doorbreken.

4. Je kan een vermoeden van een misstand melden bij het Huis voor klokkenluiders.

Let op: in sommige gevallen zijn er vaste externe meldpunten zoals de Nederlandse Arbeidsinspectie, de FIOD, de Autoriteit Financiële Markten (AFM) en de Rijksrecherche. In sommige gevallen is het verplicht om bepaalde incidenten direct te melden. Twijfel je hierover, dan kun je sparren met de vertrouwenspersoon of advies vragen bij de afdeling Advies van het Huis voor klokkenluiders.

Je kan een externe melding doen bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders.

Het Huis van Klokkenluiders zal de melding onderzoeken als:

- deze de verplichte informatie bevat, zoals naam en omschrijving vermoede misstand;
- de medewerker een 'redelijk vermoeden' heeft van een misstand;
- het gaat om een maatschappelijke misstand;
- er geen andere instantie is die de misstand kan onderzoeken, of als deze instantie de misstand niet of niet goed onderzoekt;
- er eerst een interne melding is gedaan, maar deze niet naar behoren is opgepakt;
- of de melder een gegronde reden had om de melding niet intern te doen;
- het Huis voor klokkenluiders de misstand niet al aan het onderzoeken is;
- de rechter niet al een onherroepelijke uitspraak over de misstand heeft gedaan.

Je kan als melder het Huis voor klokkenluiders verzoeken om een vertrouwelijk onderzoek. De naam van jou als melder is dan alleen bekend bij het Huis.

Voor meer informatie hierover, verwijzen wij naar de website van het Huis voor klokkenluiders: [www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl).

## 2.3 Vorm van melden

Het doen van een melding is vormvrij. Mondeling of schriftelijk, allebei is mogelijk.

Wij zien graag de volgende vorm van de melding:

- de melding wordt schriftelijk vastgelegd;
- bij een mondelinge melding zet degene die de melding ontvangt deze op papier;
- je ontvangt binnen 7 dagen een afschrift van de schriftelijke melding, deze kan je aanvullen of bijstellen waar nodig. Ben je het ermee eens, dan onderteken je de melding;
- de melding wordt gedateerd (dit is ook belangrijk om later eventuele benadeling aan te tonen);
- de melding wordt zo snel mogelijk overgedragen aan degene die de melding gaat beoordelen: de Directeur HR of CEO;
- In Person heeft op grond van de wet een registratieplicht en houdt een register bij van meldingen die vallen onder de regeling en de Wet Huis voor klokkenluiders.

## 3. Besluit over de melding en uitvoering onderzoek

### 3.1 Besluit over de melding

Het is niet verplicht om elke melding te onderzoeken. Dat is ook niet altijd mogelijk, wenselijk of nodig. Wanneer wij ervoor kiezen een melding niet te onderzoeken, er dus niets mee te doen of een andere (informele) weg te bewandelen, dan brengen we je op de hoogte van deze beslissing en geven hiervoor de redenen.

### 3.2 Uitvoering onderzoek

Wanneer we de melding wel onderzoeken, dan informeren we jou over de vervolgstappen. Soms hebben we meer informatie nodig en willen we daarom een gesprek met jou. We houden als organisatie tijdens het onderzoek (is subjectief, dus zou ik zo niet neer zetten) contact met jou als melder. Dit neemt vaak al veel stress weg in een gespannen periode. Zo kunnen we bovendien in de gaten houden of er geen benadeling ontstaat.

De onderzoekers stellen jou in de gelegenheid te worden gehoord, ze zorgen voor een schriftelijke vastlegging hiervan die ze ter goedkeuring en ondertekening aan jou voorleggen. Ook anderen kunnen worden gehoord en ook zij krijgen de vastgelegde verklaring ter goedkeuring en ondertekening voorgelegd. De onderzoekers kunnen binnen In Person alle documenten inzien en opvragen die zij nodig hebben om het onderzoek te doen. Je mag de onderzoekers alle documenten verstrekken die je redelijkerwijs relevant vindt voor het onderzoek.

De onderzoekers stellen een concept-onderzoeksrapport op. Je wordt in de gelegenheid gesteld daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen jou hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

### 3.3 Standpunt In Person

We informeren jou zodra het onderzoek is afgerond. Uiterlijk binnen 12 weken laten wij jou schriftelijk weten welk inhoudelijk standpunt wij met betrekking tot de melding innemen en geven daarbij aan tot welke stappen de melding heeft geleid. Wanneer het standpunt niet binnen 12 weken wordt gegeven, laten wij schriftelijk aan jou weten binnen welke termijn, van maximaal vier weken, je het standpunt zal vernemen.

De onderzoekers beoordelen na afronding van het onderzoek of een externe instantie van de interne melding op de hoogte moet worden gebracht. In dat geval sturen zij jou hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. De personen op wie de melding betrekking heeft worden op gelijke wijze door de onderzoekers geïnformeerd, tenzij het onderzoeksbelang daardoor kan worden geschaad.



### 3.4 Mogelijkheden tot externe melding

Na het doen van een interne melding van een vermoede misstand, kan je een externe melding doen wanneer je het niet eens is met het door In Person ingenomen standpunt en/of vindt dat de melding ten onrechte niet serieus is genomen. Je mag ook extern melden wanneer je niet binnen de aangegeven termijnen een standpunt van In Person hebt ontvangen.

Bovendien kan je direct een externe melding doen wanneer het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van jou kan worden gevraagd. Dat is in elk geval aan de orde wanneer dit uit de wet voortvloeit of sprake is van:

- acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt; bijvoorbeeld omdat collega's acuut gevaar lopen;
- een redelijk vermoeden dat de hoogst verantwoordelijke binnen In Person bij de vermoede misstand betrokken is;
- een situatie waarin je in redelijkheid moet vrezen voor benadelingsmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
- een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
- een eerdere melding dezelfde misstand niet heeft weggenomen;
- een plicht tot directe externe melding.

## 4. Recht op bescherming tegen benadeling

Het wettelijk benadelingsverbod is alleen geldig voor meldingen van misstanden, waarbij een maatschappelijk belang in het geding is.

Wij bieden als organisatie melders van een misstand, integriteitsschending of onregelmatigheid bescherming tegen benadeling. Daarbij maakt het niet uit of het om een interne of externe melding gaat.

Van benadeling is sprake in het geval van (het betreft hier geen limitatieve opsomming):

- het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
- het beëindigen of niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
- het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband naar een vast dienstverband;
- het treffen van een disciplinaire maatregel;
- het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder;
- wijzigen van functie;
- het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
- het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
- het onthouden van promotiekansen.

In Person zorgt ervoor dat leidinggevenden en collega's jou niet benadelen en daarmee jouw professioneel of persoonlijk functioneren belemmeren. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:

- pesten, negeren en uitsluiten;
- het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van jouw functioneren;
- het feitelijk, op welke wijze dan ook, opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod;
- het intimideren van jou door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als je jouw melding doorzet.

In Person spreekt medewerkers die zich schuldig maken aan benadeling daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

#### Andere betrokkenen

Ook andere betrokkenen dan jij als melder worden tegen benadeling beschermd. Zo zal In Person de vertrouwenspersoon integriteit en de Manager Compliance niet benadelen vanwege de uitoefening van hun taken in verband met de melding. Evenmin zullen wij de medewerker die (als getuige) gehoord wordt door de onderzoekers benadelen vanwege het afleggen van een verklaring of het aan de onderzoekers verstrekken van documenten die naar het redelijk oordeel van de medewerker van belang zijn voor het onderzoek.

De bescherming tegen benadeling is voor andere betrokkenen dezelfde als voor de melder en ook gelden dezelfde gevallen waarin sprake is van benadeling als bij jou als melder.

## 4.1 Bejegeningsonderzoek

Als je vindt dat je toch wordt benadeeld dan kan je de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders vragen om een bejegeningsonderzoek naar de manier waarop je bent behandeld. Je kan dit verzoek ook al doen als het interne onderzoek naar de misstand nog loopt. Het is wel verstandig dat je intern aangeeft dat je je benadeeld voelt. Concludeert het Huis voor klokkenluiders dat je inderdaad bent benadeeld, dan kan je compenserende maatregelen eisen van In Person .