

vonk®

BIJLAGE 15 KLOKKENLUIDERSREGELING

neya
BY VONK

MELDINGSREGELING

1. Introductie

VONK wil op een integere en ethische wijze zakendoen in overeenstemming met de toepasselijke regelgeving. Er gaat altijd wel iets mis op de werkvloer. Dit hoeft geen probleem te zijn. Het is pas problematisch als daar geen openheid over is. Als er sprake is van een misstand kan een medewerker van VONK, of het nu een bestuurder, werknemer, stagiair of inleenkracht betreft, deze misstanden melden zonder risico van intimidatie, ontslag of een andere manier van benadeling. Elke Melding zal strikt vertrouwelijk worden behandeld. In deze regeling kun je lezen hoe en waar een misstand gemeld kan worden en hoe de procedure verder verloopt.

2. Definities

Gedragsregels: de regels zoals vastgelegd in de Code of Conduct (gedragsregels) en andere policies met betrekking tot anti-omkoping, privacy, Export Compliance Policy van VONK.

Melder: Een bestuurder, (ex-)werknemer, stagiair, sollicitant, leverancier of inleenkracht van VONK. Daarnaast ook degenen die melders bijstaan, interne onderzoekers en betrokken derden.

Melding: De melding van een Medewerker van een Misstand of een Vermoeden van een Misstand

Misstand: Een (dreigende) overtreding van wet- en regelgeving, inclusief de verordeningen en richtlijnen van de Europese Unie en de Nederlandse wetgeving die gebaseerd is op deze verordeningen en richtlijnen. Voorbeelden zijn: Privacywetgeving, Mededingingswetgeving, Milieuwetgeving

Een handeling of nalatigheid die een structureel karakter heeft of die zeer ernstig of omvangrijk is en een maatschappelijk belang raakt en niet enkel persoonlijke belangen raakt. Dus het moet niet gaan om een individueel geschil. Voorbeelden: er is een gevaar voor de volksgezondheid, veiligheid van personen of aantasting van het milieu of een gevaar voor het goed functioneren van VONK als gevolg van een onbehoorlijk handelen of nalaten.

Een (dreigende) overtreding van de Code of Conduct (gedragsregels).

Vermoeden van een Misstand:

Een vermoeden van een Misstand gebaseerd op redelijke gronden dat wil zeggen dat de Medewerker de Misstand niet alleen “van horen zeggen” kent maar zelf zaken gezien of meegemaakt heeft of hij heeft zelf stukken (papieren, e-mails, foto’s of andere bewijzen) waaruit de Misstand blijkt.

Onafhankelijk functionaris:

De door het bestuur van VONK benoemde functionaris die bevoegd is voor de ontvangst en opvolging van de Melding. VONK waarborgt de onafhankelijkheid van de functionaris. In geval van een mogelijk belangenconflict van de Onafhankelijk functionaris, zal het bestuur van VONK een vervangend Onafhankelijk functionaris benoemen voor de behandeling van de betreffende Melding.

3. Melding

- 3.1 Een Misstand of Vermoeden van een Misstand kan door een Medewerker schriftelijk, mondeling, kan ook telefonisch of b.v. via Teams, of middels een gesprek op een af te spreken locatie, gemeld worden. In geval van een mondeling Melding wordt de Melding geregistreerd door het maken van een opname van het gesprek, na voorafgaande instemming van de Melder of door een volledige en nauwkeurige schriftelijke weergave van het gesprek. De schriftelijke weergave van het gesprek wordt toegezonden aan de Melder ter controle, eventuele correctie en ter ondertekening voor akkoord.
- 3.2 Een Melding kan anoniem gedaan worden en deze wordt serieus genomen. Een anonieme Melding kan echter wel de onderzoeksmogelijkheden beperken.
- 3.3 De identiteit van een melder en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de melder kan worden achterhaald, wordt niet bekend gemaakt zonder diens instemming.
- 3.4 De Medewerker mag zich voorafgaande aan de Melding en tijdens de behandeling van de Melding bij laten staan door een adviseur/vertrouwenspersoon. VONK heeft een externe vertrouwenspersoon aangesteld. De Medewerker kan zich richten tot deze vertrouwenspersoon of tot een adviseur of vertrouwenspersoon naar keuze.
- 3.5 VONK zal streven naar vertrouwelijkheid binnen de grenzen van de wet.
- 3.6 De Melding mag gedaan worden aan:
 - Een direct leidinggevende of
 - De “onafhankelijk functionaris” of
De autoriteit belast met het onderzoek naar overtredingen van het Europees Unie recht zoals het Huis voor Klokkeluiders (contact@huisvoorklokkeluiders.nl), telefoon nummer 088-133 1000), de Autoriteit Persoonsgegevens (Formulier tip of klacht over een privacyschending (autoriteitpersoonsgegevens.nl)), de Autoriteit Consument en Markt ([Uw tip of melding doorgeven aan de ACM | ACM.nl](#) telefoon nummer 070-7222000 of 070-7222500 ter afscherming van uw naam)

3.7 De direct leidinggevende die de Melding heeft ontvangen zal de Melding ter behandeling en beoordeling onmiddellijk doorsturen naar de “onafhankelijk functionaris”.

4. Procedure

4.1 De ontvangst van de Melding van een Misstand of Vermoeden van een Misstand zal door de Onafhankelijk functionaris” binnen zeven (7) dagen na ontvangst schriftelijk worden bevestigd.

4.2 De Medewerker die de Melding heeft gedaan krijgt uiterlijk drie (3) maanden na verzending van de ontvangstbevestiging informatie over de beoordeling en voor zover van toepassing de opvolging van de Melding.

5. Publicatie, rapportage en evaluatie

5.1 De onafhankelijk functionaris draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.

5.2 De onafhankelijk functionaris 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.

5.3 De bestuurder 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.

5.4 De bestuurder 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 bestuurder draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de ondernemingsraad in de rapportage.

6. Rechtsbescherming van de Melder

Onder voorwaarde dat de Melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over een (Vermoeden van) Misstand op het moment van de Melding juist is, mag de Melder tijdens en na de behandeling van een melding of openbaarmaking van een (Vermoeden van) Misstand niet worden benadeeld. Benadeling kan onder andere zijn: ontslag of schorsing, demotie, negatieve beoordeling, onthouden van een bevordering, smaad of laster.

7. Vertrouwenspersoon en Onafhankelijk functionaris

Vertrouwenspersoon: Ellen Kreule, e-mail: ellen.kreule@richting.nl tel.nr.: +31 6 8200 4204

Onafhankelijk functionaris: Matt Steens, e-mail; matt.steens@iivonk.com tel.nr.; +31 6 50 66 69 26

8. Ingangsdatum

Deze regeling heeft de instemming verkregen van de Ondernemingsraad op 22 december 2023 en wordt van kracht op 17 december 2023 en vervangt alle eerdere regelingen of policies met betrekking tot meldingen (klokkenluidersregelingen).

Merijn van Mourik

