

## Meldingsprocedure bij (het vermoeden van) misstanden

(bij een (dreigend) strafbaar feit, (dreigende) schending van wet- en regelgeving, gevaar voor de volksgezondheid enz.)

### Inhoudsopgave

1. Inleiding .....	2
2. Waarom de meldingsprocedure.....	2
3. Voor wie is de meldingsprocedure.....	2
4. Vertrouwenspersoon.....	3
5. Bescherming dankzij de meldingsprocedure.....	3
6. Wat is een misstand .....	3
7. Melding bij (vermoeden van) misstanden .....	4
8. Bij wie meldt u een misstand.....	4
9. Hoe meldt u een misstand.....	5
10. Vertrouwelijkheid .....	5
11. Rechten genoemde personen in melding.....	5
12. Bewaartermijnen .....	5
13. Misbruik van de meldingsprocedure .....	6

## **1. Inleiding**

Verwol Beheer BV en alle tot haar groep behorende ondernemingen zijn bedrijven die actief zijn in de afbouwbranche.

Binnen Verwol willen we medewerkers een werkomgeving bieden, waarin ruimte is voor initiatief en ondernemerschap. Binnen onze cultuur hechten we veel waarde aan samenwerken, openheid, verantwoordelijkheid en integriteit.

Als er sprake is van een eventueel vermoeden van een misstand binnen onze organisatie, vinden wij het van belang dat dit besproken wordt en dat medewerkers op adequate en veilige wijze hiervan melding moeten kunnen doen. Een dergelijke melding heeft geen gevolgen voor de (positie van de) melder, mits de melding volgens de hiervoor opgestelde procedure heeft plaatsgevonden. De procedure en de uit de melding voortvloeiende acties staan hieronder aangegeven.

In de open cultuur waar wij voor staan, is het wenselijk om elkaar altijd eerst onderling aan te spreken op (ongewenst) gedrag. In situaties waarin dit niet mogelijk of gewenst is kan een (vermoeden van een) misstand worden gemeld bij een leidinggevende, een MT-lid of directielid.

Om medewerkers van Verwol de mogelijkheid te geven misstanden te melden hebben wij deze Meldingsprocedure opgesteld (ook wel klokkenluidersregeling genoemd).

## **2. Waarom de meldingsprocedure**

We hebben natuurlijk al de Verwol Protocollen, waarin we afspraken rondom integriteit hebben vastgelegd. Daarnaast kunt u altijd bij uw leidinggevende, een MT- of een directielid terecht als u een vermoeden hebt dat er iets mis is. Maar er kunnen desondanks zaken zijn waar u zich niet goed raad mee weet. Zaken die voor uw gevoel of feitelijk niet in de haak zijn.

Het melden van een (vermoeden van een) misstand wordt niet gezien als klikken of een gebrek aan loyaliteit. Integendeel, als bedrijf krijgen we hierdoor de mogelijkheid om verantwoordelijkheid te nemen voor het oplossen van de misstand of het voorkomen daarvan.

## **3. Voor wie is de meldingsprocedure**

De regeling is gemaakt voor alle medewerkers of voormalig medewerkers van Verwol en voor medewerkers van een andere organisatie die door hun werk met Verwol in aanraking zijn gekomen. U hoeft niet per se een arbeidsovereenkomst met Verwol te hebben voor het melden van een misstand. Ingehuurde medewerkers van externe organisaties die met medewerkers van Verwol te maken hebben (gehad) en medewerkers van een andere organisatie waarmee Verwol samenwerkt, kunnen ook gebruik maken van deze regeling.

#### **4. Vertrouwenspersoon**

Bij het vermoeden van een misstand kan de medewerker een Vertrouwenspersoon vragen om informatie, advies en ondersteuning of daadwerkelijk een melding doen. Mevrouw Erica van As van Xs2more is de vertrouwenspersoon van Verwol. Zij is bereikbaar via telefoonnummer 088-7007750, mobielnummer 06-14593236 of e-mailadres [vertrouwenspersoon@xs2more.nl](mailto:vertrouwenspersoon@xs2more.nl)

Ook kan de medewerker contact opnemen met het Huis van Klokkeluiders (kijk op [www.huisvoorklokkeluiders.nl](http://www.huisvoorklokkeluiders.nl) of [www.wetbeschermingklokkeluiders.nl](http://www.wetbeschermingklokkeluiders.nl) voor informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

#### **5. Bescherming dankzij de meldingsprocedure**

Iedereen die een misstand bij Verwol vermoedt, kan deze melden bij de Vertrouwenspersoon. De Meldingsprocedure biedt degene die een melding doet rechtsbescherming. De melding heeft dus geen consequenties voor de werkrelatie. De regeling zorgt er ook voor dat er daadwerkelijk iets gebeurt met de melding van de misstand.

#### **6. Wat is een misstand**

Onder een misstand verstaan we een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een (ex) werknemer, ingehuurde medewerker of medewerker van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden in aanraking is gekomen met Verwol, dat binnen Verwol het maatschappelijk belang in het geding is vanwege:

- schending van een wettelijk voorschrift;
- een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of een 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;

Daarbij kan onder andere – doch niet uitsluitend – worden gedacht aan:

- een (dreigend) strafbaar feit, zoals diefstal, fraude, corruptie en valsheid in geschrifte;
- (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze bovengenoemde onderwerpen.

Dat betekent dus dat u een misstand kunt constateren binnen uw eigen afdeling maar ook bij een andere afdeling. Het vermoeden van een misstand moet voortvloeien uit de kennis die de werknemer of ingehuurde medewerker dan wel externe medewerker bij Verwol of in samenwerking met Verwol heeft opgedaan.

## 7. Melding bij (vermoeden van) misstanden

Een medewerker met een vermoeden van een misstand zal in beginsel eerst een interne melding moeten doen bij de werkgever. Iedere melding van een vermoeden van een misstand wordt serieus onderzocht. Daaruit zal blijken of het feit of de situatie ernstig genoeg is om tot actie over te gaan. Bij de zorgvuldige afweging daarvan wordt de handleiding van het Huis van de klokkenluiders gebruikt. [Klik hier](#) voor deze handleiding. Na de afhandeling van de interne melding, kan de melder besluiten een externe melding te doen.

De vertrouwenspersoon van Xs2more, mevrouw E. van As, is ook vertrouwenspersoon integriteitskwesaties. Een werknemer kan bij haar terecht voor ondersteuning bij het maken van de keuze al dan niet een melding te gaan doen. Als de werknemer besluit dit te gaan doen, begeleidt de vertrouwenspersoon haar/hem hierin.

Van een melder wordt niet verwacht dat hij of zij bewijst dat een vermoeden van misstand waar is, maar de melder moet wel in staat zijn om aan te tonen dat er voldoende gronden zijn om redelijkerwijs aan te nemen dat er iets mis is, en voldoende feiten, namen en data noemen om het gewenste onderzoek te kunnen doen naar het vermoeden van misstand.

De Meldingsprocedure is niet bedoeld voor klachten van persoonlijke aard in relatie tot het eigen functioneren. Die klachten kan u met uw leidinggevende bespreken of met Personeelszaken.

## 8. Bij wie meldt u een misstand

U kunt een misstand bij verschillende personen en/of instanties melden. In eerste instantie bespreekt u (het vermoeden van een misstand) indien mogelijk mondeling of schriftelijk met de betreffende collega zelf en daarna zijn leidinggevende. Als dit niet kan, is het advies om de zaak op te nemen met één van de directieleden van Verwol of contact op te nemen met de vertrouwenspersoon van Verwol (Mevrouw van As). In alle gevallen zal Verwol via de HRM-afdeling zo spoedig mogelijk op de hoogte worden gesteld. Deze legt de melding, voorzien van de datum waarop deze is ontvangen, schriftelijk vast en laat de vastlegging voor akkoord tekenen door de melder. De melder ontvangt een afschrift van de melding. HRM informeert de directieleden van Verwol onmiddellijk. Binnen 1 week na ontvangst van de melding zal er een persoonlijk gesprek plaatsvinden met de melder. Verdere contactmomenten worden dan afgesproken en schriftelijk vastgelegd. De melder van een niet anonieme melding wordt in ieder geval binnen 8 weken op de hoogte gesteld over de uitkomsten dan wel de voortgang van het onderzoek.

Als de melding HRM zelf of een lid van de directie betreft, kan de melding worden gedaan bij de vertrouwenspersoon mevrouw van As. Ook indien de melder anoniem een melding wil doen, kan hij zich rechtstreeks wenden tot de vertrouwenspersoon.

## 9. Hoe meldt u een misstand

Het is mogelijk om een vermoeden van een misstand per telefoon, mail, brief of persoonlijk te melden bij één van de bovenvermelde personen.

## 10. Vertrouwelijkheid

Alle meldingen en de daarmee samenhangende informatie wordt vertrouwelijk behandeld. De privacy van zowel de melder als de beschuldigde(n) zullen worden beschermd. Bij het verwerken van persoonlijke data zijn de regels voor gegevensbescherming van toepassing. Medewerkers krijgen uitsluitend toegang als dit noodzakelijk is voor het onderzoek. Daarbij zijn zij gehouden aan een geheimhoudingsplicht. Indien de melder expliciet verzoekt in het onderzoek anoniem te blijven, dient hij zich te realiseren dat dit beperkingen kan hebben voor het onderzoek.

Zowel wanneer de melding bij de Vertrouwenspersoon anoniem of niet anoniem is, zal er tussentijds contact zijn waarin de stand van zaken rond de melding besproken wordt en waarbij eventueel aanvullende vragen aan u kunnen worden gesteld.

U zult als melder geen nadeel van uw melding ondervinden als de melding volgens de richtlijn wordt gedaan. U kunt hierdoor niet ontslagen worden of op een andere wijze benadeeld worden.

Er zijn uitzonderingen op grond waarvan de bescherming van (de identiteit van) de melder niet kan worden gegarandeerd:

- Er is sprake van een melding met kwade opzet
- Met het doen van de melding wordt een misdrijf begaan (zoals een ernstig dreigement, aanzetten tot haat of serieuze discriminatie)
- De melding gaat over een misdrijf waarbij de melder betrokken is.

## 11. Rechten genoemde personen in melding

De in de melding genoemde personen worden zo mogelijk op het moment van vastlegging op de hoogte gesteld dat van hen persoonsgegevens worden verwerkt. Zolang dit voor het veiligstellen van bewijsmateriaal of voor het doen van onderzoek noodzakelijk is, kan het inlichten van deze personen tijdelijk worden opgeschort. Gemeld wordt welke feiten hem/haar ten laste zijn gelegd, aan wie deze persoonsgegevens zijn of worden medegedeeld en hoe hij/zij de desbetreffende persoonsgegevens kan inzien en zo nodig rectificeren.

## 12. Bewaartermijnen

De verwerking van gegevens van een ongegronde melding wordt onmiddellijk gestaakt en de betreffende gegevens worden verwijderd.

### **13. Misbruik van de meldingsprocedure**

Misbruik van de mogelijkheid om een vermoeden van misstand te melden wordt niet getolereerd en kan mogelijk leiden tot arbeidsvoorwaardelijke en/of disciplinaire maatregelen. Verwol wenst geen situaties te accepteren waarbij een medewerker doelbewust een melding van een vermoeden van misstand doet, waarvan hij of zij weet – of zou behoren te weten – dat deze melding van een vermoeden van misstand niet juist is. Bij een aantoonbaar opzettelijk ongegronde melding van een vermoeden van misstand zal tot arbeidsvoorwaardelijke en/of disciplinaire sancties tegen de melder worden overgegaan.