

## Klokkenluidersregeling BSR

Het Dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling Belastingssamenwerking Rivierenland, hierna: BSR;

Overwegende dat in de Gedragscode integriteit BSR wordt verwezen naar een door BSR vastgestelde klokkenluidersregeling;

dat het Dagelijks bestuur van BSR waarde hecht aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, aan een goed klokkenluidersbeleid;

BESLUIT:

vast te stellen de navolgende regeling;

### 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

**a. Werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;

**b. Werkgever:** Belastingssamenwerking Rivierenland, welke krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;

**c. Vermoeden van een misstand:** het vermoeden van een betrokkene, 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:

1e. Het vermoeden is gebaseerd op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de betrokkene bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de betrokkene heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en

2e. Het maatschappelijk belang in het geding is bij:

- i. De (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit;
- ii. Een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid;
- iii. Een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen;
- iv. Een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu;
- v. Een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- vi. Een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift;
- vii. Een (dreigende) verspilling van overheidsgeld;
- viii. (Een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten.

**d. 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;

**e. Vertrouwenspersoon:** degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren en uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een betrokkene in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid;

**f. Melding:** de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling

**g. Melder:** de betrokkene die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;

**h. Hoogste leidinggevende:** het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever;

**i. Interne toezichtorgaan:** het orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de hoogst leidinggevende;

**j. Onderzoekers:** degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;

**k. 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;

- l. Externe derde:** iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen oplossen of doen oplossen;
- m. Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet Huis voor Klokkenluiders;
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

#### **Artikel 2. Vertrouwenspersoon**

1. Een betrokkene kan een vertrouwenspersoon in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de betrokkene de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
3. De vertrouwenspersoon geniet bescherming overeenkomstig het bepaalde in artikel 16 tegen benadeling als gevolg van de hem bij deze regeling toebedeelde taken.

#### **2. Interne melding**

##### **Artikel 3. Interne melding door een betrokkene van de werkgever**

1. Een betrokkene met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de betrokkene 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 regeling voor "de hoogste leidinggevende" verder "het interne toezichtsorgaan" te worden gelezen.
2. De betrokkene kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de betrokkene, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.

##### **Artikel 4. Interne melding door een betrokkene van een andere organisatie**

1. Een betrokkene van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie van de werkgever hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de betrokkene van een andere organisatie 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 regeling voor "de hoogste leidinggevende" verder "het interne toezichtsorgaan" te worden gelezen.
2. De betrokkene van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van de werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de betrokkene, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.

##### **Artikel 5. Ontvankelijkheid**

1. De betrokkene meldt het vermoeden van een misstand of een onregelmatigheid binnen een redelijke termijn bij de vertrouwenspersoon, de leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hoge positie bekleedt dan hij of bij de hoogste leidinggevende.
2. De melding bevat ten minste:
  1. Naam en huisadres van de melder;
  2. De organisatie waar de betrokkene werkzaam is of is geweest;
  3. De organisatie waarop de melding betrekking heeft;
  4. De omschrijving van het vermoeden van de misstand of de onregelmatigheid;
  5. De reden van melding aan de vertrouwenspersoon of de leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hoge positie bekleedt dan hij.

##### **Artikel 6. Ontvangstbevestiging**

1. De hoogste leidinggevende of het interne toezichtsorgaan zendt binnen twee weken na ontvangst van de melding aan de melder en de leidinggevende die hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan de melder of de vertrouwenspersoon bij wie het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is gemeld een ontvangstbevestiging.
2. De ontvangstbevestiging van het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bevat ten minste:
  - a. De datum waarop de melder het vermoeden of de onregelmatigheid heeft gemeld

- b. De datum waarop hij die de melding heeft ontvangen.

### **3. Externe melding**

#### **Artikel 7. Externe melding door betrokkene**

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen indien:

- a. De melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 14 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 artikel 14.

2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:

- a. Acuu't gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
- b. Een redelijk vermoeden dat de hoogste leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
- c. Een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
- d. Een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
- e. Een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
- f. Een plicht tot directe externe melding.

3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:

- a. Een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
- b. Een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
- c. Een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.

4. Indien naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

5. De melding bij het externe meldpunt bevat ten minste:

- a. Naam en huisadres van de melder;
- b. De organisatie waar de betrokkene werkzaam is of is geweest;
- c. De organisatie waarop de melding betrekking heeft;
- d. De omschrijving van het vermoeden van de misstand of de onregelmatigheid;
- e. Indien van toepassing de reden van melding aan het interne meldpunt.

#### **Artikel 8. Niet ontvankelijkheid**

Het dagelijks bestuur draagt zorg voor het aanwijzen van de beheerder(s).

1. Het externe meldpunt verklaart de melding niet ontvankelijk indien:

- a. Er geen sprake is van een misstand of van een misstand van voldoende gewicht;
- b. De melder niet aantoont dat hij het vermoeden eerst intern aan de orde heeft gesteld volgens deze regeling, tenzij zwaarwegende belangen toepassing van de interne procedure in de weg staan;
- c. De melder het vermoeden intern aan de orde heeft gesteld volgens deze regeling, maar de termijn van tien weken, met een verdaging van vier weken, is verstreken zonder het standpunt van de hoogst leidinggevende te hebben ontvangen.

### **4. Behandeling en melding**

#### **Artikel 9. Behandeling van de interne melding door de werkgever**

1. 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.

2. Indien de hoogste leidinggevende besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Indien een onderzoek wordt ingesteld. 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 misstand of onregelmatigheid.
3. De hoogste leidinggevende beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 7 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie 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 onverwijld 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 externe instantie zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

#### **Artikel 10. 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. Betrokkenen 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.

#### **Artikel 11. Hoor en wederhoor**

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid of misstand 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. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 7 lid 3 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 12. Vaststelling, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding**

1. Indien de betrokkene de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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. Indien de betrokkene de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan het interne toezichtsorgaan binnen

de organisatie van de werkgever. In dat geval dient in deze regeling voor "de hoogste leidinggevende" verder "het interne toezichtsorgaan" te worden gelezen.

#### **Artikel 13. Standpunt van de werkgever**

1. De hoogste leidinggevende informeert de melder, de vertrouwenspersoon en/of de leidinggevende die hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan de melder waarbij de melding is gedaan binnen tien weken, met een verdaging van maximaal vier 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.
2. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een externe instantie als bedoeld in artikel 7 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
3. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd, mits de melder van oordeel is dat het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor niet kunnen worden geschaad.

#### **Artikel 14. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder**

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. Indien het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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 onverwijld door aan de melder.
4. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de vertrouwenspersoon.

### **5. Bescherming**

#### **Artikel 15. Inwerkingtreding**

1. 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.
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 misstand.

#### **Artikel 16. Bescherming van de melder tegen benadeling**

1. De werkgever zal de melder 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.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
  - a. Het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
  - b. Het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
  - c. Het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
  - d. Het treffen van een disciplinaire maatregel;
  - e. Het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,
  - f. De opgelegde benoeming in een andere functie;
  - g. Het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
  - h. Het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
  - i. Het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
  - j. Het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
  - k. Het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
  - l. Het onthouden van promotiekansen;
  - m. Het niet accepteren van een ziekmelding, of het de betrokkene als ziek geregistreerd laten;
  - n. Het afwijzen van een verlofaanvraag;

- o. Het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek.
3. Van benadeling als bedoeld in lid 1 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 2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding staat tot die grond.
4. Indien de werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
5. 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 misstand of onregelmatigheid, 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.
6. De werkgever spreekt betrokkenen die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.
7. De betrokkene heeft recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van het te goeder trouw melden van een vermoeden van een misstand of een onregelmatigheid nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie, tijdens en/of na het volgen van deze regeling. Deze juridische bijstand wordt gefinancierd door Belastingssamenwerking Rivierenland.

#### **Artikel 17. Het tegengaan van benadeling van de melder**

1. De aangewezen vertrouwenspersoon bespreekt onverwijld, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de betrokkene kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De vertrouwenspersoon 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. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De vertrouwenspersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De vertrouwenspersoon stuurt het verslag onverwijld 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 18. Bescherming van de andere betrokkenen tegen benadeling**

1. De werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
2. De werkgever zal de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De werkgever zal een betrokkene die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
4. De werkgever zal een betrokkene 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.

## **6. Overige bepalingen**

### **Artikel 19. 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 misstanden en onregelmatigheden 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 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 worden bijgehouden door de vertrouwenspersoon;
  - 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 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 20. Inwerkingtreding regeling**

1. Deze regeling treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 januari 2016.

2. Deze regeling wordt aangehaald als "Klokkenluidersregeling BSR".

G.J.A. Nieuwenhuis  
Voorzitter

G.M. Scholtus  
Directeur