

Regeling omgaan met melden vermoeden misstand

Het Dagelijks Bestuur van de gemeenschappelijke regeling Samenwerkingsverband Vastgoedinformatie, Heffing en Waardebeoordeling (SVHW);

Gelezen het voorstel van de Directie SVHW d.d. XX december 2023 (D.B. 24/)

Besluit

1. De regeling melden vermoeden misstand v3.0 d.d. 17 januari 2024 vast te stellen;
2. De regeling melden vermoeden misstand v2.0 vastgesteld op 11 december 2019 in te trekken;
3. De OR heeft ingestemd met het beleid melden vermoeden misstanden;
4. Dit besluit op 1 januari 2024 in werking te laten treden.

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

Werknemer

Degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht;

Werkgever

De directeur van SVHW, die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;

Melder

een natuurlijke persoon die in de context van zijn werk gerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt;

Vermoeden van een misstand

Het vermoeden van een melder dat binnen SVHW sprake is van een misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder in de context van zijn werk gerelateerde activiteiten heeft opgedaan;

Werk gerelateerde context

Toekomstige, huidige of vroegere werk gerelateerde activiteiten in de publieke of private sector waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling als bedoeld in artikel 10 van deze regeling indien zij deze informatie zouden melden;

Misstand

1. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
2. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het

geding is bij:

- I. een (gevaar voor) schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door werkgever zijn vastgesteld;
- II. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid;
- III. een (dreigend) gevaar de veiligheid van personen;
- IV. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu of het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- V. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift;
- VI. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld;
- VII. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder (I) t/m (VI) genoemde feiten.

Schending van het Unierecht

Een handeling of nalatigheid die:

1. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de (richtlijn Unierecht) bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
2. het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van de (richtlijn Unierecht) bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;

Betrokken derde

1. een derde die verbonden is met een melder en die kan worden benadeeld door de werkgever van de melder of een persoon of organisatie waarmee de melder anderszins in een werk gerelateerde context verbonden is, en
2. een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werk gerelateerd verbonden is;

Degene die een melder bijstaat

een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werk gerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is;

vertrouwenspersoon

Degene die is aangewezen om als zodanig voor SVHW te fungeren;

Onafhankelijke coördinator

De privacy officer bij wie het vermoeden van een misstand kan worden gemeld;

Onderzoekers

De persoon of personen aan wie de werkgever het onderzoek naar de misstand opdraagt.

Contactpersoon

Degene die door de privacy officer na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;

Melding

De melding van een vermoeden van een misstand;

Bedrijfsgeheim

Bedrijfsgeheim als bedoeld in artikel 1 van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen;

Afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders

De afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wet bescherming klokkenluiders;

Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders

De afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, Wet bescherming klokkenluiders;

Interne toezichtsorgaan

Het Dagelijks Bestuur dat binnen de organisatie van SVHW toezicht houdt op de werkgever.

Informatie, advies en ondersteuning voor de melder

1. Een melder kan de vertrouwenspersoon of de onafhankelijke coördinator in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.
2. Een melder kan ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Artikel 2 Interne melding

1. Een interne melding kan worden gedaan bij de onafhankelijke coördinator.
2. Het vermoeden van een misstand kan ook worden gemeld via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de melder, door naar de onafhankelijke coördinator.
3. Een melding kan op de volgende wijzen worden gedaan:
 - a. schriftelijk;
 - b. mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
 - c. op verzoek van de melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op locatie.

Een melding via a. en b. kan anoniem gedaan worden.

Bij een melding via b. of c. wordt de melding gedateerd opgenomen (eerst nadat de melder hiermee schriftelijk heeft ingestemd) of schriftelijk vastgelegd in een zo volledig en nauwkeurig mogelijk verslag (de melder krijgt de gelegenheid dit verslag te controleren, te corrigeren en voor akkoord te tekenen).

4. Een melding wordt door de onafhankelijke coördinator geregistreerd in een speciaal daarvoor ingericht register.
5. De gegevens van de melding in het register worden vernietigd als zij niet langer noodzakelijk zijn. Zolang een onderzoek loopt of nadat een melding bij een bevoegde autoriteit is gedaan of een klacht- of gerechtelijke procedure loopt, blijven de gegevens van een melding in een register in ieder geval behouden.
6. De onafhankelijke coördinator stuurt de (anonieme) melding in overleg met de melder door naar de werkgever. Dit gebeurt zodanig dat de identiteit van de melder vertrouwelijk blijft.

Artikel 3 Behandeling van de interne melding

1. De melder krijgt binnen zeven dagen na ontvangst van een melding een ontvangstbevestiging. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.
2. Na ontvangst van de melding wijst de onafhankelijke coördinator, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.
3. Ten hoogste drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging, wordt door de onafhankelijke coördinator aan de melder informatie verstrekt over de beoordeling en voor zover van toepassing de opvolging van de melding.
4. Er wordt geen onderzoek ingesteld indien het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden of indien het op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand. Dit besluit wordt schriftelijk gemotiveerd toegestuurd aan de melder door de onafhankelijke coördinator.
5. Als een onderzoek wordt ingesteld, wordt het onderzoek door de werkgever opgedragen aan onafhankelijke en onpartijdige onderzoekers.
6. De werkgever beoordeelt of een externe autoriteit of het interne toezichtsorgaan van de melding op de hoogte moet worden gebracht.
7. De onafhankelijke coördinator informeert de melder schriftelijk dat er een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
8. De onafhankelijke coördinator informeert de persoon op wie de melding betrekking heeft over de melding en of een externe autoriteit of het interne toezichtsorgaan is geïnformeerd. Dit blijft achterwege indien het onderzoeks- of handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

Artikel 4 De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers stellen de persoon op wie de melding betrekking heeft in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon op wie de melding betrekking heeft. De persoon op wie de melding betrekking heeft ontvangt hiervan een afschrift.
3. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
4. De onderzoekers kunnen binnen SVHW alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
5. Werknemers 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.
6. De persoon op wie de melding betrekking heeft, wordt de gelegenheid gegeven te reageren op belastende informatie die langs andere wegen dan via hem is verzameld. Daartoe wordt hem een redelijke termijn gegeven. Indien de persoon op wie de melding betrekking heeft niet binnen de redelijke termijn heeft willen of kunnen reageren, wordt dit door de onderzoekers in het onderzoeksrapport vermeld.
7. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 5 Standpunt werkgever

1. De onafhankelijke coördinator informeert de melder zo voortvarend mogelijk, doch uiterlijk binnen drie maanden na de ontvangstbevestiging over de beoordeling van de melding. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke opvolging de melding heeft geleid.
2. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de werkgever of de afdeling onderzoek van de Wet Huis voor Klokkenluiders, of een bevoegde autoriteit van de melding, van het onderzoeksrapport en/of van het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever de afdeling onderzoek van de wet Huis voor Klokkenluiders of een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt hij de melder via de onafhankelijke coördinator hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
3. De persoon op wie de melding betrekking heeft, wordt op dezelfde manier geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeks- of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

Artikel 6 Mogelijkheid tot reactie door melder op onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De onafhankelijke coördinator informeert de werkgever over de uitkomst van het onderzoek en geeft eventueel advies over de vervolgstappen.
2. De werkgever beslist over de te nemen corrigerende en preventieve maatregelen.
3. De onafhankelijke coördinator stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
4. Als de melder in diens reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat:
 - a. de melding niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht, of
 - b. dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden

reageert de onafhankelijke coördinator hierop en stelt zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek voor aan de werkgever. Voor dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek. De melder kan er ook voor kiezen een externe melding te doen.

5. Als de werkgever een externe autoriteit op de hoogte heeft gebracht, wordt ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder en de werkgever aan die externe autoriteit toegestuurd. De melder ontvangt hiervan een kopie.

Artikel 7 Externe melding

1. De melder is niet verplicht om een melding van een vermoeden van een misstand eerst intern te melden. Hij kan daarvan ook direct een externe melding doen. Verder kan de melder ook kiezen voor een externe melding als hij:
 - a. het niet eens is met het standpunt van de werkgever of van oordeel is dat de melding ten onrechte terzijde is gelegd of onvoldoende onderzocht is; of
 - b. niet binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van zijn melding een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.
2. Afhankelijk van het onderwerp, kan de melder externe meldingen doen bij een bevoegde autoriteit. Dit zijn:
 - het Huis voor klokkenluiders (afdeling onderzoek);
 - de Autoriteit Consument en Markt;
 - de Autoriteit Financiële Markten;
 - de Autoriteit persoonsgegevens;
 - De Nederlandsche Bank N.V.;
 - de Inspectie gezondheidszorg en jeugd;
 - de Nederlandse Zorgautoriteit;
 - de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming; of
 - andere bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en bestuursorganen of onderdelen.

Op de websites van de bevoegde autoriteiten zijn onder meer de contactgegevens en de te volgen procedures te vinden. Bij het Huis voor klokkenluiders (afdeling advies) kan informatie worden ingewonnen over het doen van een externe melding en de keuze voor de bevoegde autoriteit.

Artikel 8 Vertrouwelijkheid

1. Voor iedereen die betrokken is bij een melding van of het onderzoek naar een vermoeden van een misstand en daarbij de beschikking krijgt over gegevens waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, is verplicht tot geheimhouding van die gegevens, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak bij de uitvoering van de Wet bescherming klokkenluiders de noodzaak tot mededeling voortvloeit.
2. Onder gegevens met een vertrouwelijk karakter worden in ieder geval begrepen:
 - a. gegevens over de identiteit van een melder en van degene aan wie de misstand wordt toegeschreven of met wie die persoon in verband wordt gebracht en informatie die daartoe herleidbaar is, en
 - b. informatie over een bedrijfsgeheim in de zin van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen.
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 schriftelijke instemming.
4. Indien de melding is gedaan via de vertrouwenspersoon of onafhankelijke coördinator en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon of onafhankelijke coördinator en stuurt de vertrouwenspersoon of onafhankelijke coördinator dit onverwijld door aan de melder.
5. Ingeval enig wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek door een bevoegde autoriteit of een gerechtelijke procedure tot mededeling van de identiteit van een melder verplicht, wordt deze daarvan vooraf in kennis gesteld, tenzij die informatie het gerelateerde onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen. Bij deze kennisgeving ontvangt de melder of een betrokkene een schriftelijke toelichting van de redenen voor de bekendmaking van de gegevens over zijn identiteit.
6. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding en het onderzoek zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.

Artikel 9 Bescherming tegen benadeling bij een melding

1. De werkgever zal de melder tijdens en na de behandeling van een melding van een vermoeden van een misstand niet benadelen in verband met de melding, onder de voorwaarde dat de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist is.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt niet alleen verstaan het nemen van een benadelende maatregel, maar ook een dreiging met en een poging daartoe. Benadelende maatregelen zijn bijvoorbeeld:
 - 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 boete als bedoeld in artikel 650 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
 - f. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,
 - g. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - h. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - i. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - j. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - k. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - l. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - m. het onthouden van bevordering;
 - n. demotie;
 - o. een negatieve beoordeling;
 - p. het niet accepteren van een ziekmelding, of de melder als ziek geregistreerd laten.
 - q. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - r. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
 - s. discriminatie;
 - t. intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
 - u. smaad of laster;
 - v. voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten;
 - w. intrekking van een vergunning.

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 wordt genomen niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
4. Als de werkgever tegen binnen afzienbare tijd na het doen van een melding een voor de melder nadelige maatregel als bedoeld in lid 2 neemt, wordt gemotiveerd waarom deze maatregel noodzakelijk wordt geacht en dat deze maatregel geen verband houdt met de melding.
5. Het bepaalde in dit artikel is eveneens van toepassing op een betrokken derde, de vertrouwenspersoon, de onafhankelijke coördinator, de contactpersoon, de interne onderzoekers en degene die een melder bijstaat. Degene die is gehoord in het kader van een onderzoek naar aanleiding van een melding, zal evenmin worden benadeeld in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
6. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 10 Bescherming tegen benadeling bij openbaarmaking

1. Een melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat:
 - de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist is;
 - de melder voorafgaand aan de openbaarmaking een melding heeft gedaan;
 - bij de werkgever en een bevoegde externe autoriteit als bedoeld in artikel 7 of rechtstreeks bij een bevoegde externe autoriteit als bedoeld in artikel 7, en
 - de melder op basis van de informatie, gekregen over de beoordeling en/of opvolging van de melding, dan wel informatie van de bevoegde externe autoriteit als bedoeld in artikel 7, redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft.
2. Een melder mag eveneens tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat:
 - de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist is; en
 - de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat: o de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang; o een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde externe autoriteit als bedoeld in artikel 7, of
 - het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.
3. Het bepaalde in dit artikel is eveneens van toepassing op een betrokken derde, de vertrouwenspersoon, de onafhankelijke coördinator, de contactpersoon, de interne onderzoekers en degene die een melder bijstaat.

Artikel 11 Vrijwaring

1. Onverminderd het bij of krachtens de wet bepaalde met betrekking tot de bescherming van de nationale veiligheid, het beroepsgeheim van advocaten, het medisch beroepsgeheim, de geheimhouding van rechterlijke beraadslagingen en het strafprocesrecht, is een melder ingeval van een melding of openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet aansprakelijk voor een inbreuk op enige beperking van de openbaarmaking van informatie, indien:
 - a. hij redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de melding of openbaarmaking van de informatie noodzakelijk is voor de onthulling van de misstand, en of
 - b. de melding of openbaarmaking overeenkomstig de voorwaarden in deze regeling is gedaan.
2. Een melder is, indien hij voldoet aan de voorwaarden, bedoeld in het eerste lid, niet aansprakelijk voor het verwerven van of de toegang tot informatie die in de melding is opgenomen of die openbaar wordt gemaakt, tenzij het verwerven van of de toegang tot die informatie strafbaar is gesteld.
3. Voor bedrijfsgeheimen geldt artikel 3 lid 2 van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen.
4. Het bepaalde in dit artikel is eveneens van toepassing op een betrokken derde, de vertrouwenspersoon, de contactpersoon en degene die een melder bijstaat.

Artikel 12 Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De contactpersoon bespreekt, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de melder kan doen als hij van

- mening is dat sprake is van benadeling. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan en legt deze 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 bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en legt deze ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. In overleg met de melder stuurt de contactpersoon het verslag door aan de werkgever. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
 3. De werkgever draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 13 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

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 onafhankelijke coördinator verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen SVHW met hem wordt omgegaan.
2. Het bepaalde in dit artikel is eveneens van toepassing op een betrokken derde, de vertrouwenspersoon, de onafhankelijke coördinator, de contactpersoon, de interne onderzoekers, degene die een melder bijstaat en degene die is gehoord in het kader van een onderzoek naar aanleiding van een melding.
3. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de organisatie zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

Artikel 14 Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De werkgever draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de organisatie.
2. De werkgever stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden 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 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 alle betrokkenen bij een melding;
 - 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 werkgever stuurt de rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad.

Artikel 15 Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2024.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het melden van een vermoeden van een misstand SVHW, of kortweg regeling melden vermoeden misstand SVHW.
3. De regeling Melden vermoeden misstanden 2.0 wordt ingetrokken.

*Aldus vastgesteld op 17 januari 2024 in het Dagelijks Bestuur SVHW.
Directeur, Voorzitter,*