

---

**KLOKKENLUIDERSREGELING**  
**NIACET B.V.**

---

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>pagina</b>
VOORWOORD.....	3
1 BEGRIPSBEPALING .....	4
1.1 Definities .....	4
2 INFORMATIE EN ADVIES.....	5
2.1 Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer .....	5
3 INTERNE MELDING .....	5
3.1 Interne melding door een werknemer van de onderneming .....	5
3.2 Interne melding door een werknemer van een andere organisatie .....	5
4 BESCHERMING TEGEN BENADELING.....	6
4.1 Bescherming van de melder tegen benadeling .....	6
4.2 Het tegengaan van benadeling van de melder .....	6
4.3 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling .....	7
5 BEHANDELING VAN DE INTERNE MELDING .....	7
5.1 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder .....	7
5.2 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding .....	7
6 HET ONDERZOEK .....	8
6.1 Behandeling van de interne melding door de onderneming .....	8
6.2 De uitvoering van het onderzoek .....	8
6.3 Standpunt van de onderneming.....	9
6.4 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt onderneming .....	9
7 GEHEIMHOUDING EN VERTROUWELIJKHEID .....	10
8 EXTERNE MELDING .....	10
8.1 Externe melding .....	10
8.2 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder .....	11
9 DIVERSEN .....	11
9.1 Publicatie.....	11
9.2 Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling.....	11
 STAPPENPLAN KLOKKENLUIDERSREGELING .....	 12

## **VOORWOORD**

Niacet B.V. vindt het belangrijk dat misstanden (zoals fraude en corruptie) en onregelmatigheden worden voorkomen en, waar nodig, aangepakt. Niacet B.V. is van mening dat dit bijdraagt aan het verbeteren van het functioneren van de onderneming. Heldere regels, zoals vastgelegd in deze klokkenluidersregeling, zijn daarbij van belang.

Het uitgangspunt van deze regeling is dat een vermoeden van een misstand of een onregelmatigheid in beginsel eerst intern moet worden gemeld. Niacet B.V. moet in beginsel in de gelegenheid worden gesteld om zelf orde op zaken te stellen. In gevallen waarin in redelijkheid niet verwacht kan worden dat de interne procedure doorlopen wordt, kan echter (direct) melding worden gedaan bij een onafhankelijke externe instantie.

Voor de werknemer geldt dat hij niet vanwege de melding mag worden benadeeld in zijn (rechts)positie. Deze regeling dient daarom tevens ter bescherming van de positie van een werknemer die met inachtneming van deze regeling te goeder trouw en naar behoren een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden meldt. Daar staat tegenover dat de regeling niet bedoeld is een werknemer die de klok luidt een vrijbrief te geven voor lichtvaardige beschuldigingen of kennelijk opzettelijke beschadigingen van collega's of de onderneming.

Deze regeling is niet bedoeld voor klachten van persoonlijke aard van een werknemer of klachten waarin andere interne regelgeving voorziet.

Aan het eind van deze klokkenluidersregeling is een stappenplan toegevoegd aan de hand waarvan je eenvoudigweg kunt bepalen of jouw signalering kan worden gemeld op basis van deze regeling. Mocht je vragen hebben over deze klokkenluidersregeling, kun je terecht bij personeelszaken of de Managing Director.

Deze klokkenluidersregeling is in grote lijnen gebaseerd op de modelregeling van het Adviespunt Klokkenluiders en is in overeenstemming met de Wet Huis voor Klokkenluiders en de Wet bescherming persoonsgegevens.

# 1 BEGRIPSBEPALING

## 1.1 Definities

1.1.1 In deze regeling wordt verstaan onder:

- a) **werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht. Onder de laatst genoemde groep worden in ieder geval verstaan zzp'ers, stagiaires en vrijwilligers;
- b) **onderneming:** Niacet B.V., welke, direct dan wel indirect, krachtens arbeidsovereenkomst 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 werknemer, dat binnen de onderneming waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met de onderneming in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
  - (i) het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij de onderneming heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
  - (ii) 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 onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
    - VI. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
    - VII. (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 onderneming en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
- e) **adviseur:** een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand, zoals bijvoorbeeld een advocaat, bedrijfsarts of een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders;
- f) **vertrouwenspersoon:** degene die is aangewezen om als zodanig voor de onderneming te fungeren;
- g) **melding:** de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op

grond van deze regeling;

- h) **melder**: de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
- i) **bestuur**: het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de onderneming;
- j) **onderzoekers**: degenen aan wie het bestuur 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 als bedoeld in artikel 8.1.3 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 advies van het Huis voor Klokkeluiders**: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkeluiders;
- n) **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders**: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet Huis voor Klokkeluiders.;

1.1.2 Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

## **2 INFORMATIE EN ADVIES**

### **2.1 Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer**

2.1.1 Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.

2.1.2 In overeenstemming met artikel 2.1.1 kan de werknemer de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

## **3 INTERNE MELDING**

### **3.1 Interne melding door een werknemer van de onderneming**

3.1.1 Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de onderneming kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de onderneming hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij.

3.1.2 De werknemer kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de onderneming ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in artikel 3.1.2.

### **3.2 Interne melding door een werknemer van een andere organisatie**

3.2.1 Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de

onderneming in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen de onderneming kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de onderneming hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij.

- 3.2.2 De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in artikel 3.2.1 kan het vermoeden van een misstand binnen de onderneming ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in artikel 3.2.1.

## **4 BESCHERMING TEGEN BENADELING**

### **4.1 Bescherming van de melder tegen benadeling**

- 4.1.1 De onderneming 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 onderneming of een externe instantie als bedoeld in artikel 8.1.3.

- 4.1.2 Onder benadeling als bedoeld in artikel 4.1.1 wordt in ieder geval het nemen van een benadelende maatregel verstaan.

- 4.1.3 Van benadeling als bedoeld in artikel 4.1.1 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 artikel 4.1.2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de onderneming neemt niet in redelijke verhouding staat tot die grond.

- 4.1.4 Indien de onderneming jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in artikel 4.1.2, 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.

- 4.1.5 De onderneming draagt er zorg voor dat leidinggevend 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.

- 4.1.6 De onderneming spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

### **4.2 Het tegengaan van benadeling van de melder**

- 4.2.1 Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat zo spoedig mogelijk

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 zo spoedig mogelijk door aan het bestuur. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

- 4.2.2 Het bestuur draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

### **4.3 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling**

- 4.3.1 De onderneming zal de adviseur die in dienst is van de onderneming niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
- 4.3.2 De onderneming zal de vertrouwenspersoon en/of onderzoekers niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
- 4.3.3 De onderneming zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
- 4.3.4 De onderneming zal een werknemer 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.
- 4.3.5 Op benadeling van de in artikel 4.3.1 tot en met 4.3.4 bedoelde personen is artikel 4.1.2 tot en met 4.1.6 van overeenkomstige toepassing.

## **5 BEHANDELING VAN DE INTERNE MELDING**

### **5.1 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder**

- 5.1.1 De onderneming 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.
- 5.1.2 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.
- 5.1.3 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 zo spoedig mogelijk door aan de melder. In dat geval dient in deze regeling waar tijdens het onderzoek de melder dient te worden geïnformeerd, de vertrouwenspersoon te worden geïnformeerd.
- 5.1.4 Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

### **5.2 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding**

- 5.2.1 Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid

mondeling bij een leidinggevende dan wel vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende of wel de 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.

- 5.2.2 De leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding zo spoedig mogelijk door aan de Managing Director van de onderneming.
- 5.2.3 De Managing Director stuurt de melder zo spoedig mogelijk een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding en de datum waarop deze is ontvangen.
- 5.2.4 De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder op grond van artikel 5.2.3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

## **6 HET ONDERZOEK**

### **6.1 Behandeling van de interne melding door de onderneming**

- 6.1.1 Het bedrijf 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, of
  - (c) het vermoeden in een andere procedure ter beoordeling van een rechtelijke instantie voorligt of heeft voorgelegen.
- 6.1.2 Indien het bedrijf besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder en de personen op wie een melding betrekking heeft daar binnen vier weken na de interne melding schriftelijk over met vermelding van redenen.
- 6.1.3 Het bedrijf beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 8.1.3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien het bedrijf een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de Managing Director de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
- 6.1.4 Het bedrijf 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.
- 6.1.5 Het bedrijf informeert de melder zo spoedig mogelijk schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd.
- 6.1.6 Het bedrijf 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 artikel 6.1.3 tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

### **6.2 De uitvoering van het onderzoek**



- 6.2.1 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.
- 6.2.2 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.
- 6.2.3 De onderzoekers kunnen binnen de onderneming alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
- 6.2.4 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.
- 6.2.5 De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
- 6.2.6 De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder en de personen op wie een melding betrekking heeft hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

### **6.3 Standpunt van de onderneming**

- 6.3.1 Het bedrijf informeert de melder binnen acht 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.
- 6.3.2 Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert het bedrijf de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
- 6.3.3 Na afronding van het onderzoek beoordeelt het bedrijf of een externe instantie als bedoeld in artikel 8.1.3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de onderneming op de hoogte moet worden gebracht. Indien de onderneming een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
- 6.3.4 De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder op grond van de artikelen 6.3.1 tot en met 6.3.3, tenzij het onderzoeksbelang of het handavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

### **6.4 Hoer en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt onderneming**

- 6.4.1 De onderneming stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de onderneming te reageren.
- 6.4.2 Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de onderneming onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt

van de onderneming sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de onderneming hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 6.1 tot en met 6.4 van overeenkomstige toepassing.

- 6.4.3 Indien de onderneming een externe instantie als bedoeld in artikel 8.1.3 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 onderneming aan die externe instantie toe.

## **7 GEHEIMHOUDING EN VERTROUWELIJKHEID**

Iedereen die betrokken is bij een melding of onderzoek is verplicht tot geheimhouding van de melding en alles wat hem of haar in verband daarmee is toevertrouwd of bekend is geworden.

## **8 EXTERNE MELDING**

### **8.1 Externe melding**

- 8.1.1 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 6.3 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 6.3.1 of 6.3.2.

- 8.1.2 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) acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
- (b) een redelijk vermoeden dat het bestuur van onderneming 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

- 8.1.3 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.

8.1.4 Indien naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de onderneming 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.

## **8.2 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder**

8.2.1 De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan het bestuur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de onderneming met hem wordt omgegaan.

8.2.2 De artikelen 6.1 tot en met 6.4 zijn van overeenkomstige toepassing.

8.2.3 Artikel 8.2.1 en 8.2.2 zijn op de in artikel 4.3.1 tot en met 4.3.4 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.

8.2.4 De melder kan de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de onderneming zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

## **9 DIVERSEN**

### **9.1 Publicatie**

9.1.1 Het bedrijf draagt er zorg voor dat deze regeling alsmede de contactgegevens van de vertrouwenspersoon worden gepubliceerd op het intranet (shared drive). Daarnaast vermeldt de onderneming op haar website de contactgegevens van de vertrouwenspersoon ten behoeve van externe derden.

### **9.2 Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling**

9.2.1 Deze regeling treedt in werking op 1 augustus 2016.

9.2.2 Deze regeling wordt aangehaald als Klokkenluidersregeling Niacet B.V.

## STAPPENPLAN KLOKKENLUIDERSREGELING

Dit stappenplan is gebaseerd op de Klokkenluidersregeling en geeft een kort overzicht hoe de Klokkenluidersregeling werkt.

Als je een melding wilt doen, is het onvoldoende om je alleen te baseren op dit Stappenplan. Daarvoor dien je de tekst van de Klokkenluidersregeling erbij te nemen. In dit stappenplan wordt naar de relevante artikelen verwezen.

### **Stap 1: Voor wie is deze regeling bedoeld?**

- Je bent een werknemer of ex-werknemer van Niacet B.V. (artikel 1.1.1 sub a);
- Je verricht of verrichtte 'anders dan uit dienstbetrekking' werkzaamheden voor de onderneming. Je bent bijvoorbeeld een zzp-er, stagiair of een vrijwilliger (artikel 1.1.1 sub a);
- Je bent een werknemer of ex-werknemer van een andere organisatie (je bent bijvoorbeeld een uitzendkracht, gedetacheerde, consultant, schoonmaker, etc.) en bent door jouw werkzaamheden met Niacet B.V. in aanraking gekomen of je bent door jouw samenwerking met Niacet B.V. op de hoogte geraakt van een vermoede misstand bij Niacet B.V. (artikel 1.1.1 sub c onder i);
  - *Voor deze werknemers is de Klokkenluidersregeling bedoeld. Ga verder naar Stap 2.*

### **Stap 2: Wat is de misstand of onregelmatigheid die je wilt aankaarten?**

- Er is sprake van een individueel (arbeids)conflict of een persoonlijke klacht:
  - *Hiervoor is de klokkenluidersregeling niet bedoeld.*
- Er wordt een wet overtreden, er wordt een strafbaar feit gepleegd, er is gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen komt in gevaar, er dreigt een milieuvervuiling, of de belangen van Niacet B.V. worden geschonden. Daarnaast is bij deze misstand het maatschappelijk belang in het geding. Dit houdt in dat het gaat om situatie die het niveau van één of enkele persoonlijke gevallen overstijgt, bijvoorbeeld doordat sprake is van een zekere mate van ernst of omvang of van een structureel karakter. Ter illustratie een voorbeeld. Een diefstal van enkele zaken door één individu is nog geen misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Het maatschappelijk belang kan echter wel in het geding komen als het gaat om meerdere diefstallen of dure zaken, zeker als de diefstallen worden gepleegd door werknemers die juist tot taak hebben die goederen te bewaken of als de diefstallen door de leiding van het bedrijf worden gedoogd of de leiding zelf deelt in de buit. Bij misstanden met een maatschappelijk belang kan over het algemeen gedacht worden aan milieudelicten, fraude, corruptie, ernstig mismanagement, structurele intimidatie of discriminatie of als er sprake is van schade aan of gevaar voor personen (zie artikel 1.1.1. sub c onder ii):
  - *Hiervoor is de Klokkenluidersregeling bedoeld. Ga verder naar Stap 3.*
- Er is sprake van een onregelmatigheid (dat wil zeggen een onvolkomenheid of ongerechtigheid) van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de onderneming en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt. Een onregelmatigheid is minder ernstig van aard dan een misstand (zie artikel 1.1.1. sub d)
  - *Hiervoor is de Klokkenluidersregeling bedoeld. Ga verder naar Stap 3.*

### **Stap 3: Verzamel informatie**

- Het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid] moet gebaseerd zijn op redelijke gronden (artikel 1.1.1 sub c onder i en artikel 1.1.1 sub d). Dat betekent dat je niet hoeft te bewijzen dat sprake is van een misstand, maar je moet jouw vermoeden wel enigszins kunnen onderbouwen. Je moet dus méér informatie hebben om jouw vermoeden concreet te maken, zoals:

- Je hebt zelf iets gezien of gehoord;
- Je beschikt over foto's, filmpjes;
- Je hebt brieven, e-mails e.d.
- Een roddel of een ander verhaal “van horen zeggen” is niet voldoende om gebruik te maken van de Klokkenuidersregeling.
- Ga niet zelf de speurneus uithangen, of inbreken in dossierkasten of mailboxen van anderen. Verzamel slechts wat je hebt, zodat je kunt concretiseren wat je te vertellen hebt.
  - Ga verder naar Stap 4.

#### **Stap 4: Vraag of iemand je kan adviseren**

- Het is niet makkelijk als je een misstand aan de orde wilt stillen. Voordat je formeel bij jouw leidinggevende of de vertrouwenspersoon de misstand wilt aankaarten, kan het zijn dat je jouw verhaal met iemand wilt delen die je kunt vertrouwen. Er zijn verschillende personen en instanties die je in vertrouwen kunt raadplegen over een vermoeden van een misstand. Het is overigens niet verplicht om je te laten adviseren. Je kunt terecht bij de navolgende personen en instanties (artikel 2):
  - Een adviseur (bijvoorbeeld een advocaat, of een huisarts/bedrijfsarts);
  - Een adviseur van de afdeling advies van het Huis van de Klokkenuider; of
  - De vertrouwenspersoon.

#### **Stap 5: Je gaat een interne melding doen**

- Zodra je besloten hebt dat je daadwerkelijk melding gaat doen, staan er verschillende mogelijkheden open (artikel 3):
  - Ga naar jouw leidinggevende; of
  - Ga naar de vertrouwenspersoon.
- De melding kan zowel schriftelijk als mondeling worden gedaan. Als je de melding mondeling doet, dan legt de leidinggevende of de vertrouwenspersoon de melding schriftelijk vast en wordt deze ter goedkeuring aan je voorgelegd (artikel 5.2.1).
- Als je een werknemer van een andere organisatie bent, kun je alleen een vermoeden van een misstand melden. Alleen werknemers van de onderneming kunnen dus een vermoeden van een onregelmatigheid melden (artikel 3.1.2).

#### **Stap 6: De interne behandeling van de melding**

- Jouw melding wordt vertrouwelijk behandeld (artikel 5), dat wil zeggen:
  - dat alleen de personen die bij de behandeling van jouw melding zijn betrokken, toegang hebben tot de (digitale) gegevens;
  - dat jouw identiteit niet bekend wordt gemaakt aan degenen waarop jouw melding betrekking heeft, tenzij jij daar zelf om vraagt;
- Jouw leidinggevende of de vertrouwenspersoon stuurt de melding door aan (artikel 5):
  - de Managing Director van de onderneming.
- De Managing Director stelt vervolgens een onderzoek in (artikel 6). De resultaten van het onderzoek worden in een onderzoeksrapport vastgelegd. De Managing Director geeft zijn visie op de kwestie en geeft tevens aan of, en tot welke stappen het bedrijf heeft besloten. Jij mag hierop reageren. Het bedrijf beoordeelt tevens of er bijvoorbeeld aangifte moet worden gedaan.
- In principe wordt ook de persoon over wie de melding gaat geïnformeerd door het bedrijf.

#### **Stap 7: De externe behandeling van de melding**

In de 3 onderstaande situaties kun je een vermoeden van een misstand extern melden. In alle andere gevallen kun je alleen intern melden.

### **Situatie 1 (artikel 8.1.1)**

Je kunt een melding doen bij een externe instantie als:

- je het niet eens bent met de conclusie van het bedrijf ; of
- als je vindt dat het vermoeden ten onrechte niet is onderzocht of als het onderzoek niet binnen de gestelde termijn is afgerond.

Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan (artikel 8.1.3):

- een opsporingsinstantie;
- de relevante toezichthouder (ACM/Fiod/DNB/AFM/IGZ/etc);
- de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders; of
- een andere daartoe bevoegde instantie.

### **Situatie 2 (artikel 8.1.2)**

Je kan direct een melding doen bij een externe instantie als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van je gevraagd kan worden. Hiervan is in ieder geval sprake als dit volgt uit de wet of sprake is van:

- acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
- een redelijk vermoeden dat de Managing Director van de onderneming bij de vermoede misstand betrokken is;
- een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
- een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
- een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
- een plicht tot directe externe melding. Bijvoorbeeld de verplichting van artikel 160 Wetboek van Strafvordering: als je kennis neemt van een zeer ernstig misdrijf ben je verplicht daarvan aangifte te doen bij Justitie.

### **Situatie 3 (artikel 8.1.4)**

Is er sprake van uitzonderlijke omstandigheden, dan kan je de externe melding ook doen bij een externe derde, die geen externe instantie is. Zo'n externe derde kan bijvoorbeeld een minister, leden van de Tweede Kamer of een maatschappelijke organisatie zijn en in het uiterste geval kan dit de media zijn. Voorwaarde voor het melden bij een externe derde is dat voldaan is aan de vereisten van situatie 1 en 2 en dat het maatschappelijk belang bij het doen van die externe melding zwaarder weegt dan het belang van de onderneming bij geheimhouding. Daarnaast moet je de melding op proportionele wijze doen en de onderneming geen onnodige schade berokkenen.

### **Stap 8: Jouw bescherming (artikel 4)**

- Jouw werkgever moet jou beschermen als je een interne melding hebt gedaan die in overeenstemming is met deze regeling. Dat betekent dat je, als gevolg van jouw melding, bijvoorbeeld:
  - niet ontslagen mag worden;
  - jouw tijdelijke dienstverband mag niet tussentijds beëindigd worden of niet verlengd worden;
  - niet gestraft mag worden met disciplinaire maatregelen;
  - etcetera.
- Jouw werkgever hoeft je echter niet te beschermen als je een vermoeden van een misstand hebt gemeld bij een externe derde die geen externe instantie is.

**Relevante adressen en telefoonnummers:**

- De vertrouwenspersonen zijn:
  - de managing director van Niacet b.v., en voor dit doel te bereiken via [managingdirector@niacet.nl](mailto:managingdirector@niacet.nl)
  - Jan-Berend Möller van Loyens & Loeff N.V. (advocaat), en voor dit doel te bereiken via [jan.berend.moller@loyensloeff.com](mailto:jan.berend.moller@loyensloeff.com) of telefoon 010-224 6774
  
- Afdeling Advies van het Huis van de Klokkenluider: Het Huis voor de Klokkenluiders bestaat nog niet. Dit is een nieuw bestuursorgaan dat actief moet zijn per 1 juli 2016. Tot die tijd kunnen werknemers terecht bij het adviespunt klokkenluiders: <https://www.adviespuntklokkenluiders.nl/>. Het adviespunt is alleen voor advies, het heeft geen onderzoeksbevoegdheden zoals het Huis voor Klokkenluiders wel krijgt. Dit is in de regeling verwerkt in onder meer de definitie van ‘afdeling advies / onderzoek Huis voor Klokkenluiders’.