

Reglement Klokkenluidersregeling McCain Foods Holland B.V.

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Werknemer:** degene die al dan niet op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden heeft of gaat verricht(ten) bij de Werkgever. In het kader van deze regeling worden onder Werknemer tevens verstaan bij de Werkgever tewerkgestelde uitzendkrachten, gedetacheerden, ZZP'ers, (Werknemers van) derden die op het bedrijfsterrein werkzaamheden of werk gerelateerde activiteiten hebben of gaan verrichten;
- b. **Werkgever:** McCain Foods Holland B.V.;
- c. **Vermoeden van een misstand:** het vermoeden van een Werknemer, 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 het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de Werknemer bij zijn Werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de Werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
 - (i) Een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is en er sprake is van:
 - de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit;
 - een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid;
 - een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen;
 - een (dreigend) 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;
 - een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift;
 - een (dreigend) verspilling van overheidsgeld;
 - (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten.Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van ofwel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is;
 - (ii) Een schending of een gevaar voor schending van het recht van de Europese Unie (Unierecht), zoals bedoeld in artikel 1 Wet bescherming klokkenluiders. Als een inbreuk op het Unierecht wordt beschouwd een handeling of nalatigheid die ofwel onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die vallen binnen het in artikel 2 van de 'Klokkenluidersrichtlijn' van de Europese Unie (Richtlijn (EU) 2019/1937) bedoelde materiële toepassingsgebied, ofwel het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen uit (artikel 2 van) de Klokkenluidersrichtlijn.
- d. **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. De Adviseur moet een persoon zijn die een geheimhoudingsplicht heeft. Hieronder vallen in ieder geval de Vertrouwenspersoon, een Adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond of rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts;

- e. **Vertrouwenspersoon:** degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de Werkgever te fungeren;
- f. **Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2 van de Wbk;
- g. **Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, Wet Huis voor klokkenluiders;
- h. **Melding:** de Melding van een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling;
- i. **Melder:** de Werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling;
- j. **Directie:** Regional President SLT en de VPHR-CE;
- k. **VPHR-CE:** Vice President Human Resources Central Europe Lutosa Van Geloven;
- l. **CoC Investigation Protocols:** de internationale procedure naar aanleiding van een Melding 'Protocol for Code of Conduct Investigations' and "Guide for Conducting Investigations";
- m. **CoC Administrator:** de internationaal verantwoordelijke voor de naleving van de Gedragsregels;
- n. **Onafhankelijk Functionaris:** degene die als zodanig is aangesteld in het kader van een Melding van een vermoeden van misstand;
- o. **Contactpersoon:** degene die door de hoogste leidinggevende na ontvangst van de Melding, in overleg met de Melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling, behoudens bijzondere gevallen zal dit de verantwoordelijke HR Business Partner betreffen;
- p. **Onderzoekers:** degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de Werknemer

- 1. Een Werknemer kan een Adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand;
- 2. De Werknemer kan de Vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand;
- 3. De Werknemer kan ook kosteloos de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Artikel 3. Interne Melding door een Werknemer

Bij Vertrouwenspersoon of Onafhankelijk Functionaris

- 1. Een Werknemer met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van zijn Werkgever kan daarvan Melding doen bij:
 - a. de Onafhankelijk Functionaris: conform verwijzingen binnen steeds de nieuwste versie van de McCain Code of Conduct;
 - b. de Vertrouwenspersoon.
- 2. Als de Melding door Melder bij de Vertrouwenspersoon is ingediend, stuurt de Vertrouwenspersoon de Melding met instemming van de Werknemer door naar de Onafhankelijk Functionaris.
- 3. Een Melding kan op één van de volgende manieren plaatsvinden:
 - a. schriftelijk: door het sturen van een e-mail of brief naar de Onafhankelijk Functionaris;

- b. mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem: de Melding tijdens het gesprek wordt in een duurzame en opvraagbare vorm opgenomen of de inhoud van de Melding wordt schriftelijk aan de Melder bevestigd. Voor een opname is de voorafgaande toestemming van Melder vereist. De Melder ontvangt een kopie van de opname of een schriftelijke bevestiging. De Melder krijgt de gelegenheid om die schriftelijke bevestiging in te zien, te corrigeren en voor akkoord te tekenen;
 - c. op verzoek van de Werknemer binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie: het gesprek wordt in een duurzame en opvraagbare vorm opgenomen of de inhoud van het gesprek wordt schriftelijk aan de Melder bevestigd. Voor een opname is de voorafgaande toestemming van Melder vereist. De Melder ontvangt een kopie van de opname of een schriftelijke bevestiging. De Melder krijgt de gelegenheid om die schriftelijke bevestiging in te zien, te corrigeren en voor akkoord te tekenen;
 - d. de Werknemer mag ook anoniem een Melding doen. Een anonieme Melding zal worden opgenomen in het daarvoor ingerichte register en heeft daarmee uitsluitend een signaalfunctie. De overige artikelen van deze regeling zijn – gezien de anonimiteit – niet van toepassing op deze Melding.
4. De Onafhankelijk Functionaris informeert de Directie en de CoC Administrator over de Melding.

Bij meldpunten Code of Conduct

5. De Werknemer met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van zijn Werkgever kan ook een Melding doen bij één van de in de Gedragscode genoemde meldpunten ('Meldpunt'), te weten:
- het internationale Human Resources-team via codeconnection@mccain.com;
 - *Ethic Points* via www.mccain.ethicpoints.com. Deze webmailink wordt bewaakt door Navex, een rapportagesysteem van een derde partij. Deze webmail volgt landenspecifieke protocollen en de daarbij behorende wettelijke kaders;
 - één van de Ethics Helpline nummers (telefonische hotlines). Voor Nederland is dat het volgende nummer: 08000200781.
6. Na een Melding via het Meldpunt zijn de CoC Investigation Protocols van toepassing. Verwezen wordt naar de CoC Investigation Protocols Summary.
7. De CoC Administrator informeert de Directie over de (anonieme) Melding. De VPHR-CE informeert (namens de Directie) aansluitend de Onafhankelijk Functionaris.

Ontvangstbevestiging, contactpersoon en registratie

8. De Onafhankelijk Functionaris bevestigt binnen zeven dagen aan Melder dat de Melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de Melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de Melding.
9. Nadat de Directie door de Onafhankelijk Functionaris op de hoogte is gesteld van de Melding óf in het geval de Melding is binnengekomen via één van de Meldpunten genoemd in lid 5 nadat de Onafhankelijk Functionaris de Directie op de hoogte heeft gesteld van de Melding, overlegt de VPHR-CE (namens de Directie) met de Melder of het wenselijk is een contactpersoon aan te stellen voor het tegengaan van benadeling van de Melder.
10. De Onafhankelijk Functionaris registreert een Melding na ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register. De gegevens van een Melding in het register worden vernietigd als zij niet

langer noodzakelijk zijn om te voldoen aan de eisen van Wet bescherming klokkenluiders of andere bij of krachtens wet of Unierecht vastgestelde eisen.

11. Binnen drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging ontvangt de Melder informatie over de vervolgstappen.

Artikel 4. Bescherming van de Melder tegen benadeling

1. De Werkgever zal de Melder niet benadelen:
 - a. tijdens en na het behandelen van een Melding van een vermoeden van een misstand;
 - b. tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van misstand;onder de voorwaarde dat bij de interne of externe Melding, 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 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 de Werknemer 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 de Melding van een vermoeden van een misstand.
5. De Werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevend en collega's van de Melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met de Melding 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 Werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de Melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 5. Het tegengaan van benadeling van de Melder

1. De op de voet van artikel 3 lid 9 aangewezen contactpersoon 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 Werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De contactpersoon 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 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 vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de Melder. De contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan de Directie.. De Melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De Directie draagt er zorg voor dat maatregelen worden genomen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan.

Artikel 6. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De Werkgever zal de Adviseur die in dienst is van de Werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als Adviseur van de Melder.
2. De Werkgever zal de Vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De Werkgever zal de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. De Werkgever zal de Onderzoekers die in dienst zijn van de Werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
5. De Werkgever zal een Werknemer die wordt gehoord door de Onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
6. De Werkgever 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.
7. Op benadeling van de in lid 1 t/m 6 bedoelde personen is artikel 3 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 7. 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 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 Adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de Melder en de Adviseur.

Artikel 8. Behandeling van de interne Melding door de Werkgever

1. De Onafhankelijk Functionaris stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, 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.
2. Indien de Onafhankelijk Functionaris besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de Melder en de Directie daar binnen drie maanden na de interne Melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan hij 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.
3. De Onafhankelijk Functionaris beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 12 van de interne Melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht en informeert de Directie dienovereenkomstig. Indien een externe instantie op de hoogte wordt gesteld, stuurt de Onafhankelijk Functionaris de Melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De Onafhankelijk Functionaris 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.
5. De Onafhankelijk Functionaris informeert de Melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De Onafhankelijk Functionaris stuurt de Melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De Onafhankelijk Functionaris 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 9. 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 voor aan de Melder. De Melder wordt in de gelegenheid gesteld zijn schriftelijke op- en aanmerkingen aan het verslag toe te voegen en het verslag te ondertekenen.
2. De Onderzoekers kunnen ook anderen horen. De Onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is wordt in de gelegenheid gesteld zijn schriftelijke op- en aanmerkingen aan het verslag toe te voegen en het verslag te ondertekenen.
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. 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.

5. Bedrijfsgeheimen die in het kader van de Melding worden ontvangen worden niet voor andere doeleinden gebruikt dan voor de opvolging van de Melding.
6. De Onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de Melder in de gelegenheid daar schriftelijke op- en aanmerkingen te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
7. De Onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de Melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. De Onafhankelijk Functionaris ontvangt ook een afschrift van het onderzoeksrapport. Hij stuurt het onderzoeksrapport naar de CoC Administrator en de Directie.

Artikel 10. Standpunt van de Werkgever

1. De Directie informeert de Melder binnen acht weken na de Melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt van Werkgever met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de Melding heeft geleid.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de Directie 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.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de Directie of een externe instantie, als bedoeld in artikel 12, van de interne Melding 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.
4. De personen op wie de Melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de Melder op grond van lid 1 t/m 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 11. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt Werkgever

1. De Werkgever stelt de Melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de Werkgever te reageren, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
2. Indien de Melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de Werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een 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 de artikelen van deze regeling van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de Werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 12 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. Externe Melding

1. De Melder kan direct een externe Melding doen van een vermoeden van een misstand bij

een bevoegde autoriteit. Hij hoeft dit niet te motiveren. Wel mag van hem worden verlangd dat hij rekening houdt met een eventueel verzoek van de Werkgever, die daartoe de nodige randvoorwaarden heeft gecreëerd, om misstanden in elk geval ook intern te melden. Ook mag van hem worden verlangd dat hij bij een externe Melding rekening houdt met het belang van de Werkgever bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van die Melding.

2. 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, zoals de Autoriteit Consument en Markt (ACM), de Autoriteit persoonsgegevens (AP), de Nederlandsche Bank N.V. (DNB), de Autoriteit Financiële Markten (AFM), de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ), de Nederlandse Zorgautoriteit (NZ), de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS), en (de afdeling onderzoek van) het Huis voor Klokkenluiders.
3. De Melding mag schriftelijk, mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem of op verzoek van de Melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie plaatsvinden. De voorwaarden opgenomen in artikel 3 lid 3 zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 13. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de Melder

1. De Melder en al degenen die bij de behandeling van een Melding betrokken zijn die meent/menen dat sprake is van benadeling in verband met het doen van of betrokken zijn bij een Melding van een vermoeden van een misstand, kan de Onafhankelijk Functionaris verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen van deze regeling zijn van overeenkomstige toepassing op dat onderzoek.
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 Werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de Melding van of de betrokkenheid bij een vermoeden van een misstand

Artikel 14. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De Directie draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op de website van Werkgever, het intranet, openbaar wordt gemaakt op de website van de Werkgever en wordt opgenomen in het Bedrijfsreglement van McCain Foods Holland B.V.
2. De Directie 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 de Melder;
 - d. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het

doen van een Melding en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de Werkgever.

3. De Directie stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Centrale Ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad wordt besproken.
4. De Directie stelt de Centrale Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De Directie draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Centrale Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Centrale Ondernemingsraad voor.

Artikel 15. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 13 maart 2025.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de Klokkenluidersregeling McCain Foods Holland B.V.
3. In geval van tegenstrijdigheid tussen deze Klokkenluidersregeling en enige andere regeling binnen McCain Foods Holland B.V., prevaleert deze Klokkenluidersregeling.

Toelichting op Model klokkenluidersregeling

Artikel 1. Begripsbepalingen

Lid 1 onder a. Werknemer

De Wbk heeft het toepassingsbereik van de klokkenluiderswetgeving sterk uitgebreid. Zo merkt de Wbk een grotere groep personen als 'Melder' aan. Waar voorheen alleen reguliere Werknemers een beschermde Melding van een misstand konden doen, kan onder de Wbk iedereen die een werkrelatie heeft met de organisatie waarover de Melding gaat een beschermde Melding doen. De definitie van de Werknemer sluit daarop aan waardoor de regeling van toepassing is op alle personen – al dan niet op basis van een arbeidsovereenkomst – die werkzaamheden verrichten voor Werkgever, inclusief Werknemers van derden die werkzaamheden verrichten voor Werkgever of op andere wijze in aanraking komen met Werkgever.

Dit kunnen uitzendkrachten of gedetacheerden zijn, maar bijvoorbeeld ook consultants, werklieden, schoonmakers, etc. Daarnaast moet bij deze groep worden gedacht aan Werknemers van een andere organisatie die door samenwerking met deze Werkgever op de hoogte zijn geraakt van een vermoede misstand bij deze Werkgever. Onder de groep Werknemers van een andere organisatie kunnen ook ambtenaren vallen.

Lid 1 onder b. Werkgever

De definitie van Werkgever sluit aan bij de definitie in de Wbk, meer specifiek de Werkgever die deze regeling heeft vastgesteld: McCain Foods Holland B.V.

Lid 1 onder c. Vermoeden van een misstand

Vanuit het oogpunt van het voorkomen van het optreden van misstanden is het wenselijk dat een Werknemer ook bij een dreigende misstand al een interne Melding kan doen. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie waarin de beslissing die tot het optreden van de vermoede misstand zal leiden al wel is genomen maar deze beslissing nog niet tot uitvoering is gekomen.

Ook (dreigende) inbreuken op het Unierecht (het recht van de Europese Unie), zoals bedoeld in artikel 1 Wbk, vallen onder het begrip vermoeden van een misstand. Als een inbreuk op het Unierecht wordt beschouwd een handelen of nalaten dat betrekking heeft op overheidsopdrachten; financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismebestrijding; productveiligheid en productconformiteit; veiligheid van vervoer; bescherming van het milieu; stralingsbescherming en nucleaire veiligheid; veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn; volksgezondheid; consumentenbescherming en bescherming van persoonsgegevens.

Maatschappelijk belang

Wanneer bij een misstand het maatschappelijk belang in het geding is, kan niet in zijn algemeenheid worden gezegd en zal van geval tot geval moeten worden bekeken. Het gaat hier in principe om situaties die het niveau van een of enkele persoonlijke gevallen overstijgen, bijvoorbeeld doordat sprake is van een zekere mate van ernst of omvang of van een structureel karakter. Ook gaat het hier om misstanden die het belang van de individuele organisatie overstijgen en waarbij dus belangen van personen buiten de organisatie worden geraakt op een zodanige wijze dat dit indruist tegen het maatschappelijk belang.

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.

Lid 1 onder d. Adviseur

In de Wbk is vastgelegd dat de Werknemer de mogelijkheid heeft om een Adviseur in vertrouwen te raadplegen over een vermoeden van een misstand. De Adviseur moet een persoon zijn die een geheimhoudingsplicht heeft. Hieronder vallen in ieder geval de Vertrouwenspersoon, een Adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts. Bescherming tegen benadeling van de Adviseur is geregeld in artikel 6.

Lid 1 onder e. Vertrouwenspersoon

De Vertrouwenspersoon is degene die is aangewezen om voor de organisatie van de Werkgever als Vertrouwenspersoon te fungeren.

Afhankelijk van de aard en omvang van de organisatie kan de Werkgever een interne Vertrouwenspersoon en/of een externe Vertrouwenspersoon kiezen. De Vertrouwenspersoon kan onder meer een rol spelen bij de advisering en ondersteuning van de Werknemer (zie artikel 2 lid 2) en bij het doen van de Melding (zie artikel 3 lid 2). Bescherming tegen benadeling van de Vertrouwenspersoon is geregeld in artikel 6.

Lid 1 onder f. Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders

De afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders is ingesteld bij de wet die aan de WbK is voorafgegaan, de WHvK. De dienstverlening van de afdeling advies van het Huis is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis.

De Werknemer kan de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand (zie artikel 2 lid 3).

Lid 1 onder g. Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders

De Melder kan de externe Melding doen bij een externe instantie, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders (zie artikel 12). In de toelichting bij artikel 12 wordt op deze mogelijkheid ingegaan.

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 (zie artikel 14).

Lid 1 onder n Onafhankelijk Functionaris

Artikel 2 lid 2 onder d Wbk verplicht de Werkgever in de procedure vast te leggen *‘bij welke daartoe aangewezen onafhankelijke functionaris of functionarissen het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, en welke onafhankelijke functionarissen zorgvuldige opvolging kunnen geven aan die Melding’*. In de memorie van toelichting staat het volgende:
‘Het moet gaan om onpartijdige personen of afdelingen die naar aanleiding van de Melding onderzoek plegen of maatregelen treffen (...)

De functionaris bij wie een inbreuk kan worden gemeld of die opvolging geeft aan die Melding, is onafhankelijk en heeft geen belangenconflicten. In kleinere ondernemingen kan de functie van degene bij wie kan worden gemeld, worden uitgeoefend als nevenfunctie van een stafmedewerker die in een goede positie verkeert om direct Melding te doen aan het hoofd van de organisatie, zoals een hoofd naleving of personeelszaken, een integriteitsmedewerker, een jurist of privacymedewerker.(...) Ook derden kunnen worden gemachtigd om namens een Werkgever Meldingen van inbreuken te ontvangen, mits zij passende waarborgen bieden wat betreft de eerbiediging van de onafhankelijkheid, vertrouwelijkheid, gegevensbescherming en geheimhouding.

Lid 1 onder l. Contactpersoon

De Wbk schrijft het aanstellen van een contactpersoon (de verantwoordelijke HR Business Partner) niet voor. Het opnemen van een bepaling daarover is dus optioneel. Vooral in wat grotere, complexe organisaties is het aanstellen van een contactpersoon voor het tegengaan van benadeling van de Melder aan te bevelen.

Artikel 3 lid 5 bepaalt dat de Directie nadat hij op de hoogte is gesteld door de Onafhankelijk Functionaris, zo spoedig mogelijk na ontvangst van de Melding, in overleg met de Melder, een contactpersoon aanwijst met het oog op het tegengaan van benadeling van de Melder.

Dit kan een Vertrouwenspersoon zijn of een Werknemer die binnen de organisatie hiërarchisch een gelijke of hogere positie bekleedt dan de Melder. Het is van belang dat de contactpersoon iemand is in wie de Melder vertrouwen heeft. Daarom wordt de contactpersoon aangewezen in overleg met de Melder.

Omdat benadeling al in een vroeg stadium kan optreden, is het raadzaam dat de contactpersoon zo spoedig mogelijk na ontvangst van de Melding aan het werk kan gaan.

Lid 1 onder m. Onderzoekers

De Onafhankelijk Functionaris 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 (zie artikel 10 lid 4).

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de Werknemer

Lid 1

Een Adviseur is 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. Hieronder vallen in ieder geval de Vertrouwenspersoon, een Adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts.

Lid 2

De Vertrouwenspersoon is degene die is aangewezen om voor de organisatie van de Werkgever als Vertrouwenspersoon te fungeren. Dit kan afhankelijk van de keuze van de Werkgever een interne Vertrouwenspersoon en/of een externe Vertrouwenspersoon zijn.

Lid 3

De dienstverlening van de afdeling advies van het Huis is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis. Meer informatie vindt u op www.huisvoorklokkenluiders.nl.

Artikel 3. Interne Melding door een Werknemer

In verband met de van toepassing zijnde Code of Conduct ('CoC') zijn in artikel 3 verschillende mogelijkheden opgenomen voor het doen van een Melding, die enerzijds aansluiten bij de Wbk en anderzijds bij de CoC. De Directie is de hoogst verantwoordelijke en wordt zowel bij een rechtstreekse Melding bij de onafhankelijk Functionaris of Vertrouwenspersoon als bij een Melding via één van de internationale Meldpunten op de hoogte gesteld en gehouden van de Melding.

Lid 1

Artikel 2 Wbk bepaalt onder meer dat moet worden vastgelegd bij welke daartoe aangewezen Onafhankelijk Functionaris het vermoeden van een misstand kan worden gemeld. Deze bepaling is daarmee in overeenstemming.

Het melden bij de Onafhankelijk Functionaris of de Vertrouwenspersoon – in tegenstelling tot een Melding bij een leidinggevende – garandeert de volledige onafhankelijkheid maar ook de snelle inzet van vervolgstappen.

Lid 2

Lid 2 regelt de situatie waarin de Werknemer mogelijkheid de interne Melding bij de Vertrouwenspersoon doet. De Vertrouwenspersoon fungeert dan als doorgeefluik, waardoor de vertrouwelijke omgang met de identiteit van de Melder extra zal zijn gewaarborgd. Dit brengt mee dat in dat geval de Vertrouwenspersoon via wie de Melding is gedaan, zorg draagt voor een schriftelijke vastlegging van een mondelinge Melding of een mondelinge toelichting daarbij.

De Vertrouwenspersoon is er voor de Werknemer en is daarom zelf niet bij de behandeling van de Melding betrokken. Dat is de reden dat de Melding bij de Vertrouwenspersoon met instemming van de Werknemer wordt doorgeleid naar de Onafhankelijk Functionaris.

Lid 3

Aan het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid zijn geen formele vereisten verbonden. Het doen van een Melding is vormvrij en kan zowel mondeling als schriftelijk worden gedaan. Als de Werknemer de Melding mondeling doet of een schriftelijke Melding van een mondelinge toelichting voorziet, dient te worden zorggedragen voor een schriftelijke vastlegging daarvan. Artikel 2 lid 2 onder c Wbk verplicht de Werkgever om vast te leggen op welke wijze een Melding kan plaatsvinden (schriftelijk/mondeling/ een gesprek op locatie)

Lid 4

Artikel 2 lid 2 onder h Wbk verplicht de Werkgever om vast te leggen dat de Melder binnen zeven dagen na ontvangst van een Melding een bevestiging krijgt.

Lid 5

In dit artikellid is de Melding opgenomen via de in de CoC beschreven route. De verantwoordelijke CoC Administrator informeert de Directie en de Onafhankelijk Functionaris.

Lid 7 tot en met 11

Het is aan de Werkgever om de verschillende taken in handen te leggen van eenzelfde functionaris of om de taken bij verschillende functionarissen te beleggen en zo gescheiden te houden. De verschillende taken, intake van de Melding, onderzoek en communicatie, vergen andersoortige vaardigheden. Voor het realiseren van voldoende professionaliteit, waarbij onder andere de vertrouwelijkheid een belangrijk element is, is het van belang dat de personeelsleden een voldoende, op hun specifieke taak in dit proces toegespitste opleiding krijgen. Indien dat vanuit een oogpunt van uniformiteit of niveau van kwaliteit gewenst is, kunnen bij ministeriële regeling eisen worden gesteld aan deze opleidingen.

Artikel 4. Bescherming van de Melder tegen benadeling

Het zorgen voor een goede bescherming van de Melder tegen benadeling is een van de basisvoorwaarden voor het goed en zorgvuldig omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. In dat kader is het benoemen van een contactpersoon van belang.

Van benadeling is sprake als de Melder in verband met het doen van een Melding slechter wordt behandeld dan hij zou zijn behandeld als hij geen Melding had gedaan. Deze benadeling kan plaatsvinden in elke fase.

Bescherming tegen benadeling betekent niet alleen dat de Werkgever zich onthoudt van het nemen van benadelende maatregelen. De Werkgever heeft ook de verantwoordelijkheid ervoor zorg te dragen dat leidinggevenden en collega's de Melder niet door bepaalde gedragingen feitelijk benadelen.

In de Wbk is het benadelingsverbod uitgebreid en ziet dus niet alleen op benadeling in de rechtspositie van de Melder, zoals schorsing, ontslag, degradatie, onthouden van bevordering, loonsverlaging en verandering van werklocatie. Het verbod ziet op elke vorm van benadeling, zoals het plaatsen op een zwarte lijst, het weigeren om een referentie te geven, pesten, intimideren en uitsluiting. Ook dreigingen met en pogingen tot benadeling vallen onder het benadelingsverbod. Een Melder kan óók bij openbaarmaking (aan bijvoorbeeld de media) de bescherming van het benadelingsverbod invoeren, zij het dat dit wel aan voorwaarden is verbonden. Nu kan een Melder bij openbaarmaking alleen een beroep doen op de vrijheid van meningsuiting. Onder het benadelingsverbod vallen niet alleen natuurlijke personen die een Melder bijstaan, maar ook rechtspersonen die een Melder bijstaan evenals familieleden en collega's die in een werkrelatie staan tot degene tegen wie de Melding zich richt. Tot slot geldt het benadelingsverbod ook voor interne Onderzoekers, dat wil zeggen degenen die opvolgen geven aan een interne Melding en een interne Melding in ontvangst nemen.

Melders die menen dat zij benadeeld zijn vanwege een Melding van een vermoeden van een misstand zoals bedoeld in de Wbk hoeven niet meer zelf aan te tonen dat zij benadeeld zijn vanwege hun Melding. Die bewijslast verschuift naar de Werkgever. Die moet voortaan aantonen dat de benadeling niets met de Melding te maken heeft.

Lid 1

Lid 1 sluit aan bij de beschermingsbepaling in de Wbk.

Lid 2

Lid 2 geeft onder a t/m o voorbeelden van maatregelen waarbij sprake is van benadeling als de Werkgever deze neemt in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand. Deze opsomming is niet limitatief.

Voor de volledigheid zij opgemerkt dat het door een leidinggevende nemen van een maatregel als bedoeld in lid 2 rechtstreeks wordt toegerekend aan de Werkgever.

Lid 3

Lid 3 maakt duidelijk dat benadeling ook aan de orde is als een redelijke grond aanwezig is om de Melder aan te spreken op zijn functioneren of een maatregel tegen hem te nemen, maar de Werkgever in verband met het doen van een Melding een zwaardere maatregel neemt dan redelijkerwijs gerechtvaardigd is, of de Werkgever tegen de Melder een zwaardere maatregel neemt dan hij onder vergelijkbare omstandigheden doet tegen anderen die geen Melding hebben gedaan.

Lid 4

De in lid 4 opgenomen motiveringsplicht is een voorzorgsmaatregel die de Werkgever helpt om benadeling van de Melder door zijn leidinggevenden te voorkomen. Indien de voorgenomen maatregel geen verband houdt met het doen van de Melding, zal de leidinggevende zonder enig bezwaar kunnen aangeven waarom het nemen van deze maatregel nodig is.

Lid 5

Lid 5 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed Werkgever te gedragen meebrengt dat de Werkgever een zorgplicht heeft en gehouden is de Melder actief te beschermen tegen benadeling als gevolg van feitelijke gedragingen van leidinggevenden en collega's.

Lid 5 geeft onder a t/m d voorbeelden van feitelijke gedragingen van leidinggevenden en collega's waarbij sprake is van benadeling.

Lid 5 onder c doelt op de situatie waarin niet met zoveel woorden een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod wordt opgelegd, maar de leidinggevende bijvoorbeeld in een gesprek een daartoe strekkend verzoek doet en dat vervolgens als een gemaakte afspraak aanmerkt.

Lid 6

Lid 6 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed Werkgever te gedragen meebrengt dat de Werkgever, in voorkomend geval, gehouden is actief handhavend op te treden. De Werkgever zal daarbij afhankelijk van de ernst van de benadeling en het aandeel van de betreffende Werknemer daarin moeten beoordelen welke wijze van optreden afdoende zal zijn om de bescherming van de Melder tegen benadeling daadwerkelijk te effectueren.

Artikel 5. Het tegengaan van benadeling van de Melder

Artikel 3 lid 9 bepaalt dat de Onafhankelijk Functionaris zo spoedig mogelijk na ontvangst van de Melding, in overleg met de Melder, een contactpersoon aanwijst met het oog op het tegengaan van benadeling van de Melder.

Dit kan een Vertrouwenspersoon zijn of een Werknemer die binnen de organisatie hiërarchisch een gelijke of hogere positie bekleedt dan de Melder. Het is van belang dat de contactpersoon iemand is in wie de Melder vertrouwen heeft. Daarom wordt de contactpersoon aangewezen in overleg met de Melder.

Artikel 6. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

Lid 1 t/m 4

Lid 1 t/m 4 brengen tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed Werkgever te gedragen meebrengt dat de Werkgever ook verplicht is de Adviseur die in dienst is van de Werkgever, de Vertrouwenspersoon, de contactpersoon en de Onderzoekers die in dienst zijn van de Werkgever te beschermen tegen benadeling vanwege het uitoefenen van de aan hen toebedeelde rol. Uiteraard zijn de hier bedoelde personen verplicht zich daarbij als een goed Werknemer te gedragen.

Lid 5

Lid 5 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed Werkgever te gedragen meebrengt dat de Werkgever ook verplicht is een Werknemer die gehoord is door de Onderzoekers te beschermen tegen benadeling in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

Lid 6

Lid 6 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed Werkgever te gedragen meebrengt dat de Werkgever ook verplicht is een Werknemer die aan de Onderzoekers documenten verstrekt waarvan hij redelijkerwijs nodig kan achten dat de Onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van kunnen nemen, te beschermen tegen benadeling in verband daarmee.

Lid 7

Lid 7 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed Werkgever te gedragen meebrengt dat de bescherming tegen benadeling zoals geregeld in artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing is op de in artikel 7 lid 1 t/m 6 genoemde personen.

Artikel 7. Vertrouwelijke omgang met de Melding en de identiteit van de Melder

Lid 2

Als leidinggevend en/of collega's weten wie de Melding heeft gedaan en hem dit kwalijk nemen, kan dat leiden tot benadeling van de Melder. Daarom is het van belang dat de identiteit van de Melder zoveel als mogelijk vertrouwelijk wordt behandeld. Concreet betekent dit dat de groep personen die weet wie de Melder is, niet groter zal mogen zijn dan voor een goede uitvoering van deze regeling noodzakelijk is.

Voor het buiten deze groep van personen bekend maken van de identiteit van de Melder is uitdrukkelijke schriftelijke instemming noodzakelijk. In deze instemmingsverklaring zal specifiek moeten worden aangegeven aan wie of aan welke groep van personen de identiteit van de Melder bekend mag worden gemaakt.

Lid 3

Als de Melding via de Vertrouwenspersoon wordt gedaan en de Melder geen toestemming geeft zijn identiteit bekend te maken, zal alleen de Vertrouwenspersoon weten wie de Melder is. Dit wordt gewaarborgd door alle correspondentie over de Melding via de Vertrouwenspersoon te laten verlopen.

Artikel 8. Behandeling van de interne Melding door de Werkgever

Lid 1

Naar aanleiding van een Melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid wordt in

beginsel altijd een onderzoek ingesteld. Hierop zijn twee uitzonderingen.

De eerste uitzondering (onder a) is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden. Zie voor wat hieronder wordt verstaan de toelichting bij artikel 1 lid 1 onder c.

De tweede uitzondering (onder b) is de situatie dat reeds op voorhand, dus zonder onderzoek te doen, duidelijk is dat de gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

Lid 3

Een interne Melding van een vermoeden van een misstand kan voor de Onafhankelijk Functionaris aanleiding zijn om een externe instantie van deze Melding op de hoogte te brengen. Dit kan voortvloeien uit een meldplicht, maar kan ook worden ingegeven door het eigen belang van de Werkgever of vanuit het oogpunt van maatschappelijk verantwoord ondernemerschap. De Onafhankelijk Functionaris informeert de Directie dienovereenkomstig.

Lid 4

Indien de Melder aanwijzingen zou hebben dat de Onderzoekers niet onafhankelijk en onpartijdig zijn of zelfs betrokken zouden zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid, kan hij de Onafhankelijk Functionaris daarvan op de hoogte stellen. De Onafhankelijk Functionaris zal dan moeten beoordelen of de Onderzoekers aan de vereisten van lid 4 voldoen.

Lid 5

De zinsnede “tenzij daartegen ernstige bezwaren bestaan” brengt tot uitdrukking dat dit alleen in een uitzonderlijke situatie aan de orde zal zijn. Bij de afweging of daar sprake van is, zal de Werkgever moeten meewegen:

- dat de Melder een gerechtvaardigd belang heeft om na te kunnen gaan of de kennisgeving aan de externe instantie goed en zorgvuldig geschiedt, en
- dat de Melder een geheimhoudingsplicht heeft tegenover de Werkgever en de Werkgever van de Melder mag verwachten dat hij met alle gegevens en documenten die verband houden met de Melding zorgvuldig omgaat.

Indien desalniettemin tegen het zenden van een afschrift aan de Melder ernstige bezwaren bestaan, stuurt de Werkgever de Melder een samenvatting waarin de informatie waartegen de ernstige bezwaren bestaan wordt weggelaten

Artikel 9. De uitvoering van het onderzoek

In dit artikel wordt geregeld op welke wijze het onderzoek wordt uitgevoerd, hoor en wederhoor van zowel Melder als andere betrokkenen.

Artikel 10. Standpunt van de Werkgever

Lid 1 en 2

De in deze bepalingen neergelegde eerste termijn van in beginsel acht weken voor het toezenden van

een inhoudelijk standpunt aan de Melder en de verplichting om, als het langer dan twaalf weken gaat duren, aan te geven waarom dit zo is, waarborgen dat de behandeling van de Melding en het onderzoek naar de vermoede misstand of onregelmatigheid voortvarend wordt uitgevoerd.

Artikel 11. Hoor en wederhoor

Door dit artikel krijgt de Melder de gelegenheid op de inhoudelijke beoordeling van de Melding te reageren.

Artikel 12. Externe Melding

Artikel 12 is in overeenstemming met de Wbk.

De Melder kan direct een externe Melding doen. In lid 2 onder a t/m d zijn voorbeelden opgenomen van wat onder een externe instantie wordt verstaan.

Lid 3 legt de Werkgever de verplichting op om de Werknemers schriftelijk te informeren over de wijze waarop een vermoeden van een misstand buiten de organisatie aan een bevoegde autoriteit kan worden gemeld. Deze verplichting vloeit voort uit artikel 2 lid 5, aanhef en onder b, van de Wbk

Artikel 13. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de Melder

Lid 1 en 2

Het zorgen voor een goede bescherming van de Melder en al degenen die bij de Melding zijn betrokken tegen benadeling is een van de basisvoorwaarden voor het goed en zorgvuldig omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daar hoort bij dat degene die meent dat sprake is van benadeling, de Werkgever kan verzoeken onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.

Lid 2 verwijst voor de behandeling van dit verzoek naar de bepalingen die gelden voor de behandeling van een interne Melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

Artikel 14. Publicatie, rapportage en evaluatie

Lid 1

Op grond van de Wbk is de Werkgever verplicht aan de personen die bij hem werken, een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van de procedure voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand binnen zijn organisatie.

Ex-Werknemers, Werknemers van de Werkgever die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten en Werknemers van een andere organisatie hebben echter meestal geen toegang (meer) tot het intranet van de Werkgever. Daarom schrijft deze regeling ook het openbaar maken van de regeling op de website van de Werkgever voor.

Lid 2 t/m 4

De bepalingen over rapportage en evaluatie vloeien niet voort uit de Wbk, maar vinden hun basis in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Zij zijn belangrijk gelet op het instemmingsrecht van de ondernemingsraad en op het belang van een open bedrijfscultuur, waarin Werknemers worden aangespoord om eventuele misstanden intern te melden. Daarvoor is betrokkenheid van de Werknemers bij het beleid en het opzetten en evalueren van de meldkanalen essentieel.