



KWEEKERS

Klokkenluidersregeling

## Inhoudsopgave

1. Begrippenlijst.....	3
2. Wat is een klokkenluidersregeling?.....	4
3. Waarom een klokkenluidersregeling?.....	4
4. Wat is een misstand? .....	5
5. Hoe maak ik, of een externe, melding van een misstand? .....	5
5a. Melden bij bevoegde autoriteit.....	5
6. Hoe word ik als klokkenluider beschermd? .....	6
6a. Hoe wordt benadeling van de melder tegengegaan? .....	7
6b. Hoe worden andere betrokkenen beschermd tegen benadeling? .....	8
7. Hoe wordt er vertrouwelijk omgegaan met de melding? .....	8
8. Hoe wordt mijn interne melding in ontvangst genomen? .....	8
9. Hoe wordt de interne melding behandeld? .....	9
10. Hoe wordt het onderzoek uitgevoerd? .....	9
11. Standpunt van KWEEKERS .....	10
12. Hoor en wederhoor voor onderzoeksrapport en standpunt KWEEKERS .....	10
13. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder .....	11
14. Publicatie, rapportage en evaluatie .....	11
15. Inwerkingtreding regeling & disclaimer .....	11

# 1. Begrippenlijst

Hieronder een verklarende begrippenlijst voor deze regeling. Daarnaast wordt in deze regeling de hij-vorm gebruikt, maar je kunt hier in de plaats van ook de zij- en hen-vorm lezen.

**werknemer:** degene die op basis van een arbeidsovereenkomst of een andersoortige overeenkomst arbeid verricht of heeft verricht voor de werkgever;

**werkgever:** KWEEKERS Groep B.V. en alle onderliggende entiteiten, welke op basis van een arbeidsovereenkomst of een andersoortige overeenkomst arbeid laat verrichten, hierna te noemen KWEEKERS;

**werkgerelateerde context:** toekomstige, huidige of vroegere werk gerelateerde activiteiten waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling als zij dergelijke informatie zouden melden;

**misstand:** een schending of een gevaar voor schending van het EU-recht (Europese Unie), of een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:

- a. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of interne regels van een werkgever, dan wel;
- b. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;

**richtlijn:** [Richtlijn \(EU\) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 \(PbEU 2019, L 305\)](#)

**vermoeden van een misstand:** het vermoeden van een melder dat binnen KWEEKERS of bij

een andere organisatie - als hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen - sprake is van een (dreigende) misstand. Dit vermoeden moet gebaseerd zijn op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij KWEEKERS heeft opgedaan of door zijn werkzaamheden bij een andere organisatie;

**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 KWEEKERS en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;

**informatie over een inbreuk:** informatie, waaronder redelijke vermoedens, over feitelijke of mogelijke inbreuken op het EU-recht, die hebben plaatsgevonden of zeer waarschijnlijk zullen plaatsvinden binnen KWEEKERS of binnen een andere organisatie waarmee de melder uit hoofde van zijn werk in contact is geweest, alsmede over pogingen tot het verhullen van dergelijke inbreuken;

**melding:** de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk op het EU-recht op grond van deze regeling;

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

**opvolging:** optreden van KWEEKERS om de juistheid van de beweringen van de melder na te gaan en zo nodig en voor zover bevoegd nader onderzoek te doen of maatregelen te treffen;

**vertrouwenspersoon:** degene, intern en extern, die is aangewezen om als zodanig voor KWEEKERS te fungeren;

**hoogste leidinggevende:** het directieteam;

**contactpersoon:** degene (HR manager) 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;

**betrokken derde:** een derde die in een werk gerelateerde context verbonden is met een melder of 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/adviseur:** een natuurlijke persoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werk gerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is;

**onderzoekers:** degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt. Dit kunnen zowel interne werknemers, als externen zijn;

**bevoegde autoriteit:** autoriteit die zorgdragen voor de ontvangst en opvolging van een melding, voor zover bevoegd;

**externe derde:** een bestuursorgaan, een dienst of andere bevoegde instantie, niet zijnde een bevoegde autoriteit, die op grond van een bij of krachtens de wet of in mandaat toegekende taak of bevoegdheid een melding van een schending van het EU-recht ontvangt.

**afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wbk;

**afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a lid 3 Wet bescherming klokkenluiders;

**bedrijfsgeheim:** bedrijfsgeheim als bedoeld in artikel 1 van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen.

## 2. Wat is een klokkenluidersregeling?

De klokkenluidersregeling is een interne procedure voor het melden van een (vermoeden van een) misstand. De werkgever onderzoekt de misstand en neemt, indien nodig maatregelen.

## 3. Waarom een klokkenluidersregeling?

KWEEKERS wil een bedrijfscultuur waarbinnen misstanden worden voorkomen. Daarnaast is het vanuit de wet verplicht voor werkgevers met meer dan 50 werknemers om een procedure te hebben voor het melden van een (vermoeden van een) misstand. Doel van deze wet is de voorwaarden voor het melden van maatschappelijke misstanden binnen organisaties te verbeteren, door onderzoek naar misstanden mogelijk te maken en melders van misstanden beter te beschermen.

Zo'n interne regeling werkt drempelverlagend en kan escalatie voorkomen. Door tijdig ingrijpen bij (vermeende) misstanden, voorkomen we een mogelijk conflict, ziekteverzuim, onrust op de werkvloer en reputatieschade.

## 4. Wat is een misstand?

Een misstand kan zijn een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijke belang in het geding is of een schending (of gevaar van een schending) van een EU-wet.

Van een maatschappelijke misstand spreek je als er iets mis is op het werk dat meerdere mensen raakt, een situatie die regelmatig voorkomt of enige tijd duurt en ernstige gevolgen kan hebben. Bij schending van een EU-wet is er sprake van een handeling of nalatigheid die onrechtmatig is of het doel ondermijnt en schadelijk is voor het algemeen belang. Er wordt dan niet afzonderlijk getoetst of het maatschappelijk belang bij die inbreuk aan de orde is. De onderwerpen vind je in begrippenlijst onder “richtlijn”.

## 5. Hoe maak ik, of een externe, melding van een misstand?

Een werknemer van KWEEKERS of een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met KWEEKERS in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht binnen KWEEKERS, kan daarvan melding doen. Voor een werknemer van KWEEKERS bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. En voor een werknemer van een andere organisatie bij iedere leidinggevende die binnen KWEEKERS werkzaam is. Als de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand, inbreuk of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij de afdeling HR doen. In dat geval moet in deze regeling in plaats van ‘de hoogste leidinggevende’ ‘de afdeling HR’ worden gelezen.

De werknemer kan het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden via de interne of externe vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, al dan niet anoniem en in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in de vorige alinea.

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. Gespreksopnamen mogen alleen worden gemaakt met instemming van de melder. De werknemer mag ook anoniem een melding doen.

### 5a. Melden bij bevoegde autoriteit

Een melder met een vermoeden van een misstand of inbreuk binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan ook direct melding doen bij de bevoegde autoriteit. Dit artikel is niet van toepassing op een vermoeden van een onregelmatigheid: hiervoor is enkel interne melding mogelijk. Het verschil tussen een misstand en een onregelmatigheid ligt in de duur van de situatie. Bij een onregelmatigheid is er sprake van een situatie die slechts eenmalig heeft plaatsgevonden (een incident) en bij een misstand is er sprake van een situatie die voor langere tijd, met regelmaat, terugkeert (een patroon).

Bevoegde autoriteiten zijn:

- a. de Autoriteit Consument en Markt (ACM);
- b. de Autoriteit Financiële Markten (AFM);

- c. de Autoriteit persoonsgegevens (AP);
- d. De Nederlandsche Bank (DNB);
- e. het Huis voor Klokkenluiders;
- f. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ);
- g. de Nederlandse Zorgautoriteit (NZ);
- h. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS), en
- i. bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en bestuursorganen, of onderdelen daarvan.

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 werknemer mag ook anoniem een melding doen.

## 6. Hoe word ik als klokkenluider beschermd?

KWEEKERS beschermt altijd de melder tegen benadeling.

Een melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht ook niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat:

1. De melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie op het moment van de openbaarmaking juist is;
2. De melder voorafgaand aan de openbaarmaking een melding heeft gedaan:
  - a. bij KWEEKERS en een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie; of,
  - b. rechtstreeks bij een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie; of als,
  - c. de melder op basis van de informatie redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft.
3. Een melder mag eveneens tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht niet worden benadeeld, als de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:
  - a. de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang;
  - b. een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie; of,
  - c. het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.
4. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
  - a. ontslag of schorsing;
  - b. een boete als bedoeld in artikel 650 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
  - c. demotie;
  - d. het onthouden van bevordering;
  - e. een negatieve beoordeling;
  - f. een schriftelijke berisping;
  - g. overplaatsing naar een andere vestiging;
  - h. discriminatie;
  - i. intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
  - j. smaad of laster;
  - k. voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten; en,
  - l. intrekking van een vergunning.

5. Van benadeling 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 3 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding staat tot zijn functioneren of overtreding van de regels.
6. Bij benadeling van een melder tijdens en na de behandeling van een melding, dan wel na openbaarmaking van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht wordt vermoed dat de benadeling het gevolg is van de melding dan wel de openbaarmaking. KWEEKERS kan hiervoor tegenbewijs leveren.
7. KWEEKERS 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 onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht, 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.
8. KWEEKERS spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling daarop aan en kan hen een waarschuwing of een andere disciplinaire maatregel opleggen.

## 6a. Hoe wordt benadeling van de melder tegengegaan?

1. De hoogst leidinggevende wijst zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding – in overleg met de melder – een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling van de melder. De contactpersoon bespreekt zo snel mogelijk, 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. Als 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 vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag zo snel mogelijk door aan de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan, worden genomen.

## 6b. Hoe worden andere betrokkenen beschermd tegen benadeling?

1. KWEEKERS zal de vertrouwenspersoon, contactpersoon, betrokken derden, niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
2. KWEEKERS zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
3. 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.
4. Artikel 7 lid 1 en 2 zijn ook van toepassing op de andere betrokkenen zoals bedoeld in dit artikel.

## 7. Hoe wordt er vertrouwelijk omgegaan met de melding?

1. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder en andere betrokkenen niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
2. Als het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht 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 snel mogelijk door aan de melder.
3. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, maken ook de identiteit van de betrokken derde en adviseur niet bekend zonder hun uitdrukkelijke schriftelijke instemming.

## 8. Hoe wordt mijn interne melding in ontvangst genomen?

1. Als de werknemer de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht mondeling bij een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Als de werknemer de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht mondeling via de vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze vertrouwenspersoon, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan, stuurt de melding onverwijld door aan de hoogste leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.
4. Als de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan de afdeling HR. In dat geval dient in deze regeling voor 'de hoogste leidinggevende' verder 'de afdeling HR' te worden gelezen.
5. De hoogste leidinggevende stuurt de melder onverwijld, maar uiterlijk binnen zeven (7) dagen, een bevestiging 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. De hoogste leidinggevende stuurt de melder uiterlijk binnen zes (6) weken na de ontvangstbevestiging informatie over de vervolgstappen.

6. KWEEKERS registreert een melding bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register. De gegevens van een melding in het register worden vernietigd als die niet langer noodzakelijk zijn om te voldoen aan de eisen van Wet bescherming klokkenluiders of andere bij of krachtens wet of EU-recht vastgestelde eisen.

## 9. Hoe wordt de interne melding behandeld?

1. De hoogste leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht, 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, inbreuk of onregelmatigheid.

De hoogste leidinggevende kan voor dit proces advies vragen aan de vertrouwenspersoon.

2. Als de hoogste leidinggevende besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee (2) weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt ook aangegeven op grond waarvan de hoogste leidinggevende van oordeel is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of dat op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht.
3. De hoogste leidinggevende beoordeelt of een bevoegde autoriteit van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Meldingen worden alleen met uitdrukkelijke toestemming van de melder naar andere instanties gestuurd. Als de werkgever een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt de hoogste leidinggevende de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De hoogste leidinggevende draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.
5. De hoogste leidinggevende informeert de melder zo snel mogelijk schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De hoogste leidinggevende stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De hoogste leidinggevende informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een bevoegde autoriteit, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

## 10. Hoe wordt het onderzoek uitgevoerd?

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is, ontvangt hiervan een afschrift.
3. De onderzoekers kunnen binnen KWEEKERS 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. De onderzoekers stellen een concept-onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
7. Bedrijfsgeheimen die in het kader van de melding worden ontvangen mogen niet voor andere doeleinden mogen worden gebruikt dan voor de opvolging van de melding.

## 11. Standpunt van KWEEKERS

1. De hoogste leidinggevende informeert de melder binnen acht (8) weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht. Daarbij wordt ook aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Als duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de hoogste leidinggevende de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Als de totale termijn daardoor meer dan twaalf (12) weken bedraagt, wordt daarbij ook aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand of inbreuk en van het onderzoeksrapport en het standpunt van KWEEKERS op de hoogte moet worden gebracht. Als KWEEKERS 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, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

## 12. Hoor en wederhoor voor onderzoeksrapport en standpunt KWEEKERS

1. KWEEKERS stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van KWEEKERS onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van KWEEKERS sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert KWEEKERS hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in.
3. Als KWEEKERS een externe instantie op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van KWEEKERS aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

## 13. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. De melder of de betrokkenen uit artikel 8 van deze regeling die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk, kan de hoogste leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop KWEEKERS zich jegens hem heeft gedragen, naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk.

## 14. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. KWEEKERS draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
2. De vertrouwenspersoon stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht 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, inbreuken en onregelmatigheden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
  - b. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van KWEEKERS;
  - c. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
  - d. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van KWEEKERS.

## 15. Inwerkingtreding regeling & disclaimer

1. Deze regeling treedt in werking op 15 december 2023.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht.
3. Disclaimer: mochten er onverhoopt onjuistheden of onduidelijkheden in deze regeling zitten, dan gelden de wettelijke bepalingen inzake de klokkenluidersregeling.