

Meldregeling klokkenluiders

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. **werknemer**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;
 - b. **werkgever**: SRS Personeel BV, welke krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
 - c. **werkgerelateerde context**: toekomstige, huidige of vroegere werkgerelateerde 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;
 - d. **misstand**: een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, 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;
 - e. **schending van het Unierecht**: handeling of nalatigheid die
 - a. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
 - b. het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;
 - f. **richtlijn**: [Richtlijn \(EU\) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 \(PbEU 2019, L 305\)](#);
 - g. **vermoeden van een misstand**: het vermoeden van een melder 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 (dreigende) misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie;
 - h. **vermoeden van een onregelmatigheid**: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
 - i. **informatie over een inbreuk**: informatie, waaronder redelijke vermoedens, over feitelijke of mogelijke inbreuken op het Unierecht, die hebben plaatsgevonden of zeer waarschijnlijk zullen plaatsvinden binnen de organisatie waar de melder werkt of heeft gewerkt 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;
 - j. **melding**: de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk op het EU-recht op grond van deze regeling;

- k. **melder**: een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand of verkregen informatie meldt of openbaar maakt;
 - l. **opvolging**: optreden van een werkgever 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;
 - m. **vertrouwenspersoon**: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
 - n. **hoogste leidinggevende**: het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever;
 - o. **hoogste verantwoordelijke**: het interne toezichtorgaan of als de organisatie van de werkgever geen intern toezichtorgaan heeft, de hoogste leidinggevende;
 - p. **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;
 - q. **betrokken derde**: een derde die in een werkgerelateerde context verbonden is met een melder of een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is;
 - r. **degene die een melder bijstaat/adviseur**: een natuurlijke persoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is;
 - s. **onderzoekers**: degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
 - t. **bevoegde autoriteit**: autoriteit die zorgdragen voor de ontvangst en opvolging van een melding, voor zover bevoegd;
 - u. **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 Unierecht ontvangt;
 - v. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders**: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wbk;
 - w. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders**: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a lid 3 Wet bescherming klokkenluiders;
 - x. **bedrijfsgeheim**: bedrijfsgeheim als bedoeld in artikel 1 van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen;
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan in vertrouwen de vertrouwenspersoon (ArdoSZ, <https://www.ardosz.nl/preventie/vertrouwenspersoon/>) verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht.
2. Een werknemer kan een adviseur met geheimhoudingsplicht in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht.
3. De werknemer kan ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht.

Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever

1. Een werknemer met een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. 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 vertrouwenspersoon doen. In dat geval dient in deze regeling voor 'de hoogste leidinggevende' verder 'de vertrouwenspersoon' te worden gelezen.
2. De werknemer kan het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht binnen de organisatie van zijn werkgever ook direct melden via de vertrouwenspersoon (ArdoSZ, <https://www.ardosz.nl/preventie/vertrouwenspersoon/>). De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid.
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 werknemer mag ook anoniem een melding doen.

Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk binnen de organisatie van de werkgever heeft, kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie van de werkgever, die hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij.
2. 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 vertrouwenspersoon (ArdoSZ, <https://www.ardosz.nl/preventie/vertrouwenspersoon/>) doen. In dat geval dient in deze regeling voor 'de hoogste leidinggevende' verder 'de vertrouwenspersoon' te worden gelezen.
3. De werknemer van een andere organisatie kan het vermoeden van een misstand, inbreuk of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever ook direct melden via de vertrouwenspersoon (ArdoSZ, <https://www.ardosz.nl/preventie/vertrouwenspersoon/>). De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid.
4. 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. Gespreksoptnamen mogen alleen worden gemaakt met instemming van de melder. De werknemer mag ook anoniem een melding doen.

Artikel 5. Melden bij een bevoegde autoriteit

1. 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.

2. 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.
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 werknemer mag ook anoniem een melding doen.

Artikel 6. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werkgever zal de melder beschermen tegen benadeling.
2. 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:
 - a. de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht op het moment van de openbaarmaking juist is;
 - b. de melder voorafgaand aan de openbaarmaking een melding heeft gedaan:
 - i. bij de werkgever en een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie; of,
 - ii. 2°. rechtstreeks bij een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie; of als,
 - iii. de melder op basis van de informatie redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft.
 - c. 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:
 - i. de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang;
 - ii. een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie; of,
 - iii. het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.

3. 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.
4. 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 tot staat tot die grond.
5. 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. De werkgever kan hiervoor tegenbewijs leveren.
6. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een 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.
7. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een andere disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 7. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De hoogst leidinggevende wijst zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding – in overleg met de melder – een contactpersoon aan met het ook op het tegengaan van benadeling van de melder. De 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. Als 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 hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 8. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de vertrouwenspersoon, contactpersoon, betrokken derden, adviseur en onderzoekers die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
2. De werkgever 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.

Artikel 9. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder en andere betrokkenen

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 onverwijld door aan de melder.
3. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de betrokken derde niet en adviseur bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

Artikel 10. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

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 hoogst leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan de vertrouwenspersoon (ArdoSZ, <https://www.ardosz.nl/preventie/vertrouwenspersoon/>). In dat geval dient in deze regeling voor 'de hoogste leidinggevende' verder 'de vertrouwenspersoon' te worden gelezen.
5. De hoogste leidinggevende stuurt de melder onverwijld, maar uiterlijk binnen zeven 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 drie maanden na de ontvangstbevestiging informatie over de vervolgstappen.
6. De werkgever registreert een melding bij de 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.

Artikel 11. Behandeling van de interne melding door de werkgever

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.
2. Als de hoogste leidinggevende besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de hoogste leidinggevende van oordeel is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of dat op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een 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 onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De hoogste leidinggevende stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De hoogste leidinggevende informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een bevoegde autoriteit, tenzij het onderzoeksbelang of het handavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

Artikel 12. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is, ontvangt hiervan een afschrift.

3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. 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.

Artikel 13. Standpunt van de werkgever

1. De hoogste leidinggevende informeert de melder binnen acht 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 tevens 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 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 de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Als 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, tenzij het onderzoeksbelang of het handavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 14. 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.
2. Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever 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 de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in.
3. Als de werkgever 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 de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 15. 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 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 onregelmatigheid, misstand of inbreuk.

Artikel 16. Publicatie en inwerkingtreding regeling

1. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het portaal van de werknemer en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
2. Deze regeling treedt in werking op 1 juli 2023.
3. 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.

Whistleblower Reporting System

Article 1. Definitions

1. The terms below are defined as follows in this reporting system:
 - a. **employee:** a person who performs or has performed work pursuant to an employment contract under civil law or an appointment under public law or a person who performs or has performed work other than through employment;
 - b. **employer:** SRS Personeel BV, which causes or has caused work to be performed pursuant to an employment contract under civil law or causes or has caused work to be performed other than through employment;
 - c. **work-related context:** future, current or past work-related activities through which, irrespective of the type of such work, persons may acquire information on a wrongdoing and whereby those persons may be faced with retaliation if they were to report such information;
 - d. **wrongdoing:** a breach or risk of breach of Union law, or an act or omission involving the public interest in:
 - a. a breach or risk of breach of a statutory provision or internal rules of an employer, or
 - b. a hazard to public health, to the safety of persons, to damage to the environment or to the proper functioning of the public service or an enterprise as a result of improper acts or omissions;
 - e. **breach of Union law:** act or omission that
 - a. is unlawful and is related to Union acts and policies covered by the material scope referred to in Article 2 of the Directive, or
 - b. undermines the aim or application of the rules in Union acts and policies covered by the material scope referred to in Article 2 of the directive;
 - f. **directive:** [Directive \(EU\) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 \(OJ 2019, L 305\)](#);
 - g. **suspicion of wrongdoing:** a reporting person's suspicion of (imminent) wrongdoing within the organisation in which he works or has worked or at another organisation - if he has come into contact with such organisation through his work - insofar as the suspicion is based on reasonable grounds resulting from the reporting person's knowledge obtained from his employer or resulting from the reporting person's knowledge acquired through his work at another company or another organisation;
 - h. **suspicion of an irregularity:** a suspicion, based on reasonable grounds, of a general, operational or financial imperfection or injustice taking place under the responsibility of the organisation and which is serious to the extent that it is beyond the regular work processes and exceeds the responsibility of the immediate supervisor;
 - i. **information about a breach:** information, including reasonable suspicions, about effective or potential breaches of Union law, which have taken place or are highly likely to take place within the organisation where the reporting person works or has worked or within any other organisation which the reporting person has been in contact with by virtue of his work, as well as about attempts to conceal such breaches;
 - j. **report:** the report of a suspected irregularity, wrongdoing or breach of EU law under these regulations;
 - k. **reporting person:** a natural person who reports or discloses suspected wrongdoing or information obtained with respect to his work-related activities;
 - l. **follow-up:** action by an employer to verify the veracity of the reporting person's allegations and, if necessary and to the extent authorised, to conduct further investigations or take action;
 - m. **confidential advisor:** a person appointed to act as such for the employer's organisation;

- n. **senior manager**: the body or person with the day-to-day supervision of the employer's organisation;
 - o. **senior responsible body**: the internal supervisory body or, if the employer's organisation does not have an internal supervisory body, the senior manager;
 - p. **contact person**: upon receipt of the report, the person designated by the senior manager in consultation with the reporting person as the contact person for the purpose of preventing retaliation;
 - q. **third party concerned**: a third party who is related to a reporting person in a work-related context or a legal entity owned by the reporting person, for which the reporting person works or which the reporting person is related to through work in another manner;
 - r. **person assisting a reporting person/advisor**: a natural person who advises a reporting person in the reporting process in a work-related context and whose advice is confidential;
 - s. **investigators**: those who have been assigned by the senior manager to investigate the wrongdoing;
 - t. **competent authority**: authority responsible for receiving and following up a report if it has such competence;
 - u. **external third party**: an administrative body, department or other competent body, other than a competent authority, which receives a report of a breach of Union law by virtue of a duty or power conferred by or under the law or by mandate;
 - v. **advisory department of the House for Whistleblowers**: the advisory department of the House referred to in Article 3a, paragraph 2, of the Dutch Whistleblowers Protection Act;
 - w. **investigation department of the House for Whistleblowers**: the investigation department of the House referred to in article 3a paragraph 3 of the Dutch Whistleblowers Protection Act;
 - x. **trade secret**: trade secret as referred to in Article 1 of the Trade Secrets Protection Act;
2. Wherever in these regulations the masculine form is used, this shall also be understood to be a reference to the feminine form.

Article 2. Information, advice and support for the employee

1. An employee may request information, advice and support in confidence from the confidential advisor (ArdoSZ, <https://www.ardosz.nl/preventie/vertrouwenspersoon/>) regarding suspicion of an irregularity, wrongdoing or breach of EU law.
2. An employee may consult an advisor with a duty of confidentiality in confidence about a suspected irregularity, wrongdoing or breach of EU law.
3. The employee may alternatively request information, advice and support from the advisory department of the House of Whistleblowers regarding the suspicion of an irregularity, wrongdoing or a breach of EU law.

Article 3. Internal reporting by an employee of the employer

1. An employee who suspects an irregularity, wrongdoing or a breach of EU law within his employer's organisation may report this to any manager who is hierarchically above him within the organisation. If the employee reasonably suspects that the senior manager is involved in the suspected wrongdoing, breach or irregularity, he may also make the report to the confidential advisor. In that case, 'the senior manager' in these regulations should be read as 'the confidential advisor'.
2. The employee may also report the suspicion of an irregularity, wrongdoing or breach of EU law within his employer's organisation directly to the confidential advisor (ArdoSZ, <https://www.ardosz.nl/preventie/vertrouwenspersoon/>). The confidential advisor, in consultation with the employee, forwards the report to a manager as referred to in the previous paragraph.

3. The report may be made in writing, verbally by telephone or other voice messaging system, or through a conversation at a location at the reporting person's request within a reasonable period of time. The employee may alternatively make a report anonymously.

Article 4. Internal report by an employee of another organisation

1. An employee of another organisation who has come into contact with the employer's organisation through his work, and who suspects an irregularity, wrongdoing or breach within the employer's organisation, may report this to any manager within the employer's organisation holding an equal position or a position higher than his hierarchically.
2. If the employee reasonably suspects that the senior manager is involved in the suspected wrongdoing, breach or irregularity, he may also make the report to the confidential advisor (ArdoSZ, <https://www.ardosz.nl/preventie/vertrouwenspersoon/>). In that case, 'the senior manager' in these regulations should be read as 'the confidential advisor'.
3. The employee of another organisation may also report the suspicion of wrongdoing, breach or irregularity within his employer's organisation directly through the confidential advisor (ArdoSZ, <https://www.ardosz.nl/preventie/vertrouwenspersoon/>). The confidential advisor, in consultation with the employee, shall forward the report to a manager as referred to in the previous paragraph.
4. The report may be made in writing, verbally by telephone or other voice messaging system, or, at the request of the reporting person within reasonable time through a conversation at a location. Conversation recordings may be made only with the consent of the reporting person. The employee may alternatively make a report anonymously.

Article 5. Reporting to a competent authority

1. A reporting person with a suspicion of wrongdoing or breach within his employer's organisation may also report this directly to the competent authority. This article does not apply to a suspicion of an irregularity: this can only be reported internally.
2. Competent Dutch authorities include:
 - a. The Consumer and Market Authority (ACM);
 - b. The Financial Markets Authority (AFM);
 - c. The Personal Data Authority (AP);
 - d. De Nederlandsche Bank (DNB);
 - e. The House of Whistleblowers;
 - f. The Health and Youth Inspectorate (IGJ);
 - g. The Dutch Healthcare Authority (NZ);
 - h. The Nuclear Safety and Radiation Protection Authority (ANVS), and
 - i. Organisations and administrative bodies, or parts thereof, designated by order in council or ministerial regulation.
3. The report may be made in writing, verbally by telephone or other voice messaging system, or through a conversation at a location at the reporting person's request within a reasonable period of time. The employee may alternatively make a report anonymously.

Article 6. Protection of the reporting person against retaliation

1. The employer will protect the reporting person against retaliation.

2. A reporting person should not be subject to retaliation either during or after disclosure of a suspicion of irregularity, wrongdoing or a breach of EU law, provided that:
 - a. the reporting person has reasonable grounds to believe that the reported information about the suspected irregularity, wrongdoing or breach of EU law is appropriate and accurate at the time of disclosure;
 - b. the reporting person made a disclosure prior to the disclosure:
 - i. with the employer and a competent authority or an administrative body, department or other competent body; or,
 - ii. directly to a competent authority or an administrative body, department or other competent body; or in case,
 - iii. based on the information, the reporting person has reasonable grounds to believe that the investigation is not making sufficient progress.
 - c. A reporting person must not be subject to retaliation neither during or after disclosure of a suspicion of an irregularity, wrongdoing or a breach of EU law, if the reporting person has reasonable grounds to believe that:
 - i. the wrongdoing may pose an imminent or real risk to the public interest;
 - ii. a risk of retaliation is present when reporting to a competent authority or other competent body; or,
 - iii. the wrongdoing is unlikely to be remedied effectively.
3. In any case, retaliation as referred to in paragraph 1 means implementing a measure causing retaliation, such as:
 - a. dismissal or suspension;
 - b. a fine referred to in Article 650 of Book 7 of the Dutch Civil Code;
 - c. demotion;
 - d. withholding promotion;
 - e. a negative assessment;
 - f. a written reprimand;
 - g. transfer to another location;
 - h. discrimination;
 - i. harassment, bullying or exclusion;
 - j. libel or slander;
 - k. early termination of an agreement to provide goods or services; and,
 - l. withdrawal of a licence.
4. Retaliation furthermore comprises the situation when a reasonable ground exists to hold the reporting person accountable for his performance or to take a retaliatory measure as referred to in paragraph 3 against him, whereas the measure taken by the employer is not in reasonable proportion to that ground.
5. If a reporting person is subject to retaliation during and after the processing of a report, or after disclosure of a suspicion of an irregularity, wrongdoing or a breach of EU law, it is presumed that the retaliation is the result of the report or disclosure. The employer must be able to provide rebuttal evidence for this.

6. The employer shall ensure that managers and colleagues of the reporting person refrain from any form of retaliation with regard to the report that has been filed in good faith and properly of a suspicion of an irregularity, wrongdoing or a breach of EU law, which hinders the reporting person's professional or personal functioning. This includes in any case:
 - a. bullying, ignoring and excluding the reporting person;
 - b. making unsubstantiated or disproportionate accusations about the reporting person's performance;
 - c. the actual imposition of an investigation ban, a speaking ban, a workplace and/or contact ban on the reporting person or colleagues of the reporting person, stated in any manner whatsoever;
 - d. intimidation of the reporting person by threatening him with certain measures or behaviour if he follows through with his report.
7. The employer will address employees who are responsible for retaliation against the reporting person and may impose a warning or other disciplinary measure on them.

Article 7. Preventing retaliation against the reporting person

1. As soon as possible after receiving the report, the senior manager - in consultation with the reporting person - shall appoint a contact person with a view to preventing retaliation against the reporting person. Together with the reporting person, the contact person will immediately discuss the risks of retaliation, how these risks can be reduced and what the employee can do if he believes that he has been subject to retaliation. The contact person shall ensure that this is recorded in writing and shall submit this record to the reporting person for approval and signing. The reporting person will receive a copy.
2. If the reporting person believes that he has suffered retaliation, he may discuss this with the contact person without delay. The contact person and the reporting person also discuss what measures can be taken to prevent retaliation. The contact person shall make a written record and submit this record to the reporting person for approval and signing. The contact person forwards the report to the senior manager without delay. The reporting person will receive a copy.
3. The senior manager shall ensure that measures required to prevent retaliation are implemented.

Article 8. Protection of other data subjects from being subject to retaliation

1. The employer will not implement retaliatory measures against the confidential advisor, contact person, relevant third parties, consultant and investigators employed by the employer for performing the duties described in these regulations.
2. The employer will not implement retaliatory measures against an employee who is heard by investigators with respect to making a statement in good faith.
3. The employer will not implement retaliatory measures against an employee with respect to the fact that he provides documents to the investigators which, in his reasonable judgment, are relevant to the investigation.
4. Article 7(1) and (2) shall also apply to the other persons involved referred to in this article.

Article 9. Confidential treatment of the report and the identities of the reporting person and others involved

1. All those involved in processing a report shall not disclose the identities of the reporting person and others involved without the express written consent of the reporting person and shall treat information about the report confidentially.

2. If the suspicion of an irregularity, wrongdoing or a breach of EU law has been reported through the confidential advisor and the reporting person has not given his/her consent to disclose his identity, all correspondence regarding the report shall be sent to the confidential advisor and the confidential advisor shall forward it to the reporting person without delay.
3. All those involved in handling a report shall not disclose the identities of the third party and advisor concerned without the express written consent of the reporting person and advisor.

Article 10. Recording, forwarding and acknowledgement of receipt of the internal report

1. If the employee files a report of a suspicion of an irregularity, a wrongdoing or a breach of EU law verbally to a manager or provides a written report with a verbal explanation, this manager, in consultation with the reporting person, shall ensure that this will be set down in writing, and shall submit this record to the reporting person for approval and signing. The reporting person will receive a copy.
2. If the employee files a report of a suspicion of an irregularity, wrongdoing or a breach of EU law verbally through the confidential advisor, or provides a written report with a verbal explanation, this confidential advisor shall, in consultation with the reporting person, ensure that this will be set down in writing and shall submit this record to the reporting person for approval and signing. The reporting person will receive a copy.
3. The manager to whom the report is made shall forward the report to the senior manager within the employer's organisation without delay.
4. If the reporting person or the manager to whom the report is made has a reasonable suspicion that the senior manager is involved in the suspected wrongdoing or irregularity, the manager shall immediately forward the report to the confidential advisor (ArdoSZ, <https://www.ardosz.nl/preventie/vertrouwenspersoon/>). In that case, 'the senior manager' should be read as 'the confidential advisor' in these regulations.
5. The senior manager sends the reporting person an acknowledgement of receipt of the report without delay, and no later than within seven days. The confirmation of receipt shall include at least an objective description of the report, the date it was received and a copy of the report. The senior manager sends the reporting person information on the follow-up steps within three months of the confirmation of receipt.
6. The employer shall register a report upon its receipt in a register set up for that purpose. The details of a report in the register shall be destroyed when they are no longer necessary to meet the requirements of the Whistleblowers Protection Act or other requirements laid down by or under law or Union law.

Article 11. Treatment of the internal report by the employer

1. The senior manager shall investigate the reported suspicion of an irregularity, wrongdoing or breach of EU law unless:
 - a. the suspicion is not based on reasonable grounds, or
 - b. it is evident in advance that the reported issue does not relate to a suspicion of wrongdoing, breach or irregularity.
2. If the senior manager decides not to investigate, he will inform the reporting person of this in writing within two weeks after the internal report. This will also state the reasons on which the senior executive considers that the suspicion is not based on reasonable grounds, or the fact that it is clear in advance that the report is not related to a suspicion of an irregularity, wrongdoing or a breach of EU law.

3. The senior manager decides whether a competent authority must be informed of the internal report of suspected wrongdoing. Reports are only sent to other authorities with the explicit consent of the reporting person. If the employer informs a competent authority, the senior manager will send the reporting person a copy, subject to serious objections.
4. The senior manager shall assign investigators, who are independent and impartial, to conduct an investigation, and shall in any case not cause the investigation to be conducted by persons who may be or have been involved in the suspected wrongdoing or irregularity.
5. The senior manager shall inform the reporting person in writing and without delay that an investigation has been started and who is conducting the investigation. The senior manager shall send the reporting person a copy of the investigation order, subject to serious objections.
6. The senior manager shall inform the persons to whom a report is related about the report and about informing a competent authority, unless the investigative or enforcement interest may be adversely affected.

Article 12. Conducting the investigation

1. The investigators shall give the reporting person an opportunity to be heard. The investigators will prepare a written record and submit this record to the reporting person for approval and signing. The reporting person will receive a copy.
2. The investigators may also hear others. The investigators shall provide a written record of such hearing, and shall submit this record to the person heard for approval and signing. The person heard will receive a copy.
3. The investigators may inspect and request any documents within the employer's organisation that they deem reasonably necessary in order to conduct the investigation.
4. Employees may provide the investigators with any documents they reasonably deem necessary for the investigators to take note of as part of the investigation.
5. The investigators will draw up a draft investigation report and give the reporting person the opportunity to comment on it, subject to serious objections.
6. The investigators will then adopt the investigation report. They will send a copy to the reporting person, subject to serious objections.
7. Trade secrets received due to the report must not be used for any purpose other than following up the report.

Article 13. Employer's position

1. Within eight weeks after the report was made, the senior manager will inform the reporting person in writing of the factual position taken regarding the reported suspicion of an irregularity, wrongdoing or breach of EU law. He will also state the measures instigated by the report.
2. Once it becomes clear that the position cannot be stated within the set time limit, the senior manager will notify the reporting person in writing. This will include an indication of the period in which the reporting person can expect to receive the position. If this causes the total period to be exceeded by 12 weeks, the reason for the requirement of longer period must also be stated.
3. Upon completion of the investigation, the senior manager decides whether an external body should be informed of the internal report of a suspected wrongdoing or breach and of the investigation report and the employer's position. If the employer notifies an external body, he will send the reporting person a relevant copy, subject to any serious objections.
4. The persons to whom the report is related shall be informed accordingly as the reporting person, unless this causes the investigative or enforcement interest to be prejudiced.

Article 14. Hearing both sides of the matter regarding the investigation report and the employer's position

1. The employer gives the reporting person the opportunity to respond to the investigation report and the employer's position.
2. If, in response to the investigation report or the employer's position, the reporting person states in a substantiated manner that the suspicion of an irregularity, wrongdoing or a breach of EU law was not effectively or properly investigated or that the investigation report or the employer's position contains substantial inaccuracies, the employer shall respond on the facts and, if necessary, initiate a new or additional investigation.
3. If the employer notifies or has notified an external body, it must also send the reporting person's abovementioned response to the investigation report and the employer's position to such external body. The reporting person will receive a copy.

Article 15. Internal and external investigation into the retaliation against the reporting person

1. The reporting person or those involved in Article 8 of these regulations who believe that they have suffered retaliation with regard to reporting a suspicion of an irregularity, wrongdoing or breach, may request the senior manager to investigate how they are being treated within the organisation.
2. The reporting person may alternatively request the investigation department of the House for Whistleblowers to conduct an investigation into the employer's conduct in respect of him following the report of a suspicion of an irregularity, wrongdoing or breach.

Article 16. Publication and effective date of the regulation

1. The senior manager shall ensure that this regulation is published on the employee's portal and made publicly available on the employer's website.
2. This reporting system will take effect from 1 July 2023.
3. This reporting system shall be referred to as the Regulations on Handling the Reporting of Suspected Irregularities, Wrongdoing or Breaches of EU Law.