

Meldregeling Misstanden en Onregelmatigheden

Verbrugge International B.V. stimuleert een cultuur waarin misstanden en/of onregelmatigheden niet worden getolereerd. Als een Werknemer weet of een reden heeft om te vermoeden dat de interne regels of de van toepassing zijnde wet- of regelgeving op professioneel vlak worden overtreden, wordt zij/hij uitgenodigd om dit te melden.

Artikel 1 - Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

Werkgever	Alle ondernemingen behorend tot de Verbrugge-groep, hierna genoemd Verbrugge
Werknemer	De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd bij Verbrugge. De werknemer die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht bij Verbrugge (bijvoorbeeld zzp'ers, stagiaires, vrijwilligers, gedetacheerden en uitzendkrachten).
Vertrouwenspersoon	Degene die door de werkgever is aangewezen om als vertrouwenspersoon te fungeren, namelijk: Medewerkers kunnen bellen naar VerzuimTij 0115-712648, en vragen naar Anique Jansen of Nathalie Bozkurt
Melder	De Werknemer die conform deze regeling een melding doet van een vermoeden van een Misstand.
Adviseur	Een persoon die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand

Artikel 2 – Melden vermoeden misstand of onregelmatigheid

Werknemers kunnen een misstand of onregelmatigheid in goed vertrouwen melden. De misstand of onregelmatigheid bespreek je bij voorkeur met de persoon om wie het gaat. Als dat niet mogelijk is dat kan je terecht bij je leidinggevende of bij de HR-manager. Deze personen hebben een geheimhoudingsplicht die is vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst. Indien het niet mogelijk of wenselijk is een misstand of onregelmatigheid met een van de genoemden te bespreken dan kan er contact opgenomen worden met onze Vertrouwenspersoon.

De Melder kan, voordat hij een officiële melding doet, een adviseur in vertrouwen raadplegen als er een vermoeden is van een misstand of onregelmatigheid.

Tevens kan de Melder, een melding doen via de Vertrouwenspersoon. Hij/zij functioneert dan als doorgeefluik.

Artikel 3 – Misstand of onregelmatigheid

Wat is een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid:

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:

1. 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
2. Het maatschappelijk belang in het geding is bij:

- 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 onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
- (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de bovengenoemde feiten.

Artikel 4 – Melden van een misstand of onregelmatigheid

De Melder kan de misstand of onregelmatigheid schriftelijk en/of mondeling indienen bij het management, HR-Manager of bij de Vertrouwenspersoon. Indien de Melder dit wenst, is een melding op anonieme basis mogelijk. De identiteit van de Melder kan alleen bekend worden gemaakt na schriftelijke instemming van de Melder. Verbrugge draagt zorg voor een vertrouwelijke behandeling van de melding.

De bevestiging van de melding wordt uiterlijk binnen 1 week na de ontvangst van de melding aan de Melder verzonden. In de bevestiging van de melding naar de Melder wordt vastgelegd:

- Datum van ontvangst
- Of de melding op anonieme basis plaatsvindt;
- Wat de melding precies inhoudt;
- Dat de melding geen benadeling tot gevolg heeft;
- Dat de melding wordt beoordeeld om te bepalen of er een onderzoek wordt gestart
- In hoeverre de melding vertrouwelijk afgehandeld kan worden; als volledige vertrouwelijkheid om welke reden dan ook niet mogelijk is, wordt het vervolgtraject alleen voortgezet wanneer de Melder hiervoor schriftelijk toestemming geeft;

Artikel 5 – Onderzoek

Verbrugge start naar aanleiding van de melding een onderzoek tenzij het op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand. Indien er geen onderzoek wordt ingesteld dan wordt aan de Melder gemotiveerd waarom.

De melder wordt in de gelegenheid gesteld te worden gehoord. Hiervan wordt een verslag gemaakt welke aan de melder wordt verstrekt. Ook anderen kunnen worden gehoord.

Met betrekking tot het onderzoek geldt dat de Melder uiterlijk acht weken na de bevestiging van de melding informatie ontvangt of er een onderzoek is/wordt gestart, over de eventuele voortgang en eventuele afronding van het onderzoek. Indien het onderzoek na acht weken nog niet is afgerond, wordt medegedeeld met welke termijn het onderzoek wordt verlengd en waarom deze verlenging van de termijn noodzakelijk is.

De Melder wordt na afloop van het onderzoek geïnformeerd over de uitkomst daarvan, waarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid. De Melder krijgt daarbij de gelegenheid op het onderzoeksverslag te reageren. Indien de Melder gemotiveerd aangeeft dat het vermoeden van een misstand niet adequaat is onderzocht of dat het verslag of het standpunt van de werkgever fouten bevat, reageert de werkgever hier inhoudelijk op. Als het nodig is wordt er aanvullend onderzoek gedaan.

Artikel 6 – Bescherming tegen benadeling

De Melder wordt niet benadeeld in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Benadeling wordt uitgelegd als benadeling in de ruimste zin des woords. Daaronder wordt onder andere verstaan: een disciplinaire maatregel waaronder ontslag, geen voortzetting tijdelijk dienstverband, een opgelegde functiewijziging, niet accepteren van ziekmelding, afwijzen van verlofaanvragen of het verlenen van verlof. Ook het onthouden van een salarisverhoging of promotiekansen valt hieronder.

De Werkgever zal zich inspannen om er voor te zorgen dat leidinggevenden en collega's van de Melder hem/haar niet benadelen/pesten/negeren/intimideren of anderszins. Daarnaast spreekt de Werkgever werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de Melder aan en kan hen een waarschuwing of andere disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 7 – Extern advies

Indien de Melder het op goede gronden niet eens is met de uitkomst van het onderzoek zoals genoemd in artikel 5 van deze Meldregeling of indien binnen de (verlengde) termijn geen onderzoek is gestart/afgerond waar de Melder het op goede gronden niet mee eens is, kan de Melder een externe melding doen. Deze melding kan gedaan worden bij de Vertrouwenspersoon, een adviseur van de afdeling Advies van het Huis van Klokkenluiders, een advocaat/jurist of de desbetreffende overheidsinstantie.

Het Huis voor Klokkenluiders is een onafhankelijke instantie en is ingesteld bij wet. De werknemer kan het Adviespunt Klokkenluiders vragen om informatie, advies en ondersteuning. De dienstverlening van het Adviespunt is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis.

Meer informatie is te vinden op <https://www.adviespuntklokkenluiders.nl>

Artikel 8 – Inwerkingtreding

Deze klokkenluidersregeling treedt met ingang van 1 november 2024 in werking en zal worden gecommuniceerd.