



KLOKKENLUIDERSREGELING
(meldregeling vermoeden misstand)
ALSO NEDERLAND B.V.

December 2023 v1.0

Inleiding

Op 18 februari 2023 is de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) in werking getreden. Deze wet heeft de Wet Huis voor Klokkenluiders vervangen. Iedere organisatie met vijftig werknemers of meer is wettelijk verplicht een meldregeling te hebben, de zogenoemde klokkenluidersregeling. De regeling geeft melders de mogelijkheid om melding te maken van (mogelijke) misstanden in de organisatie.

Gelet op het belang dat ALSO Nederland B.V. hecht aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, een goed klokkenluidersbeleid, is deze regeling vastgesteld.

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Artikel 1. Begripsbepalingen.....	4
Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de melder	5
Artikel 3. Interne melding.....	5
Artikel 4. Behandeling van de interne melding	6
Artikel 5. De uitvoering van het onderzoek.....	6
Artikel 6. Standpunt organisatie	7
Artikel 7. Mogelijkheid tot reactie door melder op onderzoeksrapport en standpunt organisatie	7
Artikel 8. Externe melding	7
Artikel 9. Vertrouwelijkheid.....	8
Artikel 10. Bescherming tegen benadeling bij een melding.....	8
Artikel 11. Bescherming tegen benadeling bij openbaarmaking	9
Artikel 12. Vrijwaring	10
Artikel 13. Het tegengaan van benadeling van de melder	10
Artikel 14. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder	11
Artikel 15. Publicatie, rapportage en evaluatie	11
Artikel 16. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling	11

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. **Werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht;
 - b. **Werkgever:** ALSO Nederland B.V., die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
 - c. **Melder:** een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt;
 - d. **Vermoeden van een misstand:** het vermoeden van een melder dat binnen de organisatie sprake is van een misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten heeft opgedaan;
 - e. **Werkgerelateerde context:** toekomstige, huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten in de publieke of private sector waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling als bedoeld in artikel 10 van deze regeling indien zij deze informatie zouden melden;
 - f. **Misstand:**
 - 1) Een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
 - 2) Een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - i. Een (gevaar voor) schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door werkgever zijn vastgesteld;
 - ii. Een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid;
 - iii. Een (dreigend) gevaar de veiligheid van personen;
 - iv. Een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu of het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
 - v. Een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift;
 - vi. Een (dreigende) verspilling van overheidsgeld;
 - vii. (Een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder (i) t/m (vi) genoemde feiten.
 - g. **schending van het Unierecht:** een handeling of nalatigheid die:
 1. Onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de [richtlijn](#) bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
 2. 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;
 - h. **Betrokken derde:**
 1. Een derde die verbonden is met een melder en die kan worden benadeeld door de werkgever van de melder of een persoon of organisatie waarmee de melder anderszins in een werkgerelateerde context verbonden is, en
 2. Een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is;
 - i. **Degene die een melder bijstaat:** een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is;
 - j. **Vertrouwenspersoon:** degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;

- k. **HR Manager:** degene bij wie het vermoeden van een misstand kan worden gemeld;
 - l. **Contactpersoon:** degene die door de HR Manager na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
 - m. **Melding:** de melding van een vermoeden van een misstand;
 - n. **Bedrijfsgeheim:** bedrijfsgeheim als bedoeld in artikel 1 van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen;
 - o. **Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wet bescherming klokkenluiders;
 - p. **Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, Wet bescherming klokkenluiders;
 - q. **Hoogste leidinggevende:** het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever.
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij- en/of de hen-vorm te worden gelezen.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de melder

1. Een (potentiële) melder kan de vertrouwenspersoon of de HR Manager in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.
2. Een (potentiële) melder kan ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Artikel 3. Interne melding

1. Een interne melding kan worden gedaan bij de HR Manager.
2. Het vermoeden van een misstand kan ook worden gemeld via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de melder, door naar de HR Manager.
3. Een melding kan op de volgende wijzen worden gedaan:
 - a. Schriftelijk;
 - b. Mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
 - c. Op verzoek van de melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op locatie;

Bij een melding via b. of c. wordt de melding opgenomen (pas nadat de melder hiermee schriftelijk heeft ingestemd) of schriftelijk vastgelegd in een zo volledig en nauwkeurig mogelijk verslag (de melder krijgt de gelegenheid dit verslag te controleren, te corrigeren en voor akkoord te tekenen).

4. Een anonieme melding is mogelijk door te e-mailen via een tijdelijk e-mailadres of door een brief te sturen. Indien per brief wordt gemeld of het tijdelijke e-mailadres wordt beëindigd, is de melder onbereikbaar. De anonieme melding wordt dan wel in behandeling genomen, maar het kan het doen van onderzoek bemoeilijken.
5. Een melding wordt geregistreerd in een speciaal daarvoor ingericht register.

Artikel 4. Behandeling van de interne melding

1. De melder krijgt binnen zeven dagen na ontvangst van een melding een ontvangstbevestiging. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.
2. Na ontvangst van de melding wijst de HR Manager, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.
3. Ten hoogste drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging, wordt door de HR Manager aan de melder informatie verstrekt over de beoordeling en voor zover van toepassing de opvolging van de melding.
4. Er wordt geen onderzoek ingesteld als het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden of als het op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand. Dit besluit wordt schriftelijk gemotiveerd toegestuurd aan de melder door de HR Manager.
5. Als een onderzoek wordt ingesteld, wordt het onderzoek opgedragen aan onafhankelijke en onpartijdige onderzoekers. De HR Manager informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Daarbij ontvangt de melder een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De HR Manager beoordeelt of een externe instantie van de melding op de hoogte moet worden gebracht. Als dit gebeurt, wordt de melder daarvan schriftelijk op de hoogte gesteld, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
7. De persoon op wie de melding betrekking heeft, wordt door de HR Manager geïnformeerd over de melding en of er een externe instantie is geïnformeerd. Dit blijft achterwege als het onderzoeks- of handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

Artikel 5. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers stellen de persoon op wie de melding betrekking heeft in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon op wie de melding betrekking heeft. De persoon op wie de melding betrekking heeft ontvangt hiervan een afschrift.
3. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
4. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
5. Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
6. De persoon op wie de melding betrekking heeft, wordt de gelegenheid gegeven te reageren op belastende informatie die langs andere wegen dan via hem, is verzameld. Daartoe wordt hem een redelijke termijn gegeven. Als de persoon op wie de melding betrekking heeft niet binnen de redelijke termijn heeft willen of kunnen reageren, wordt dit door de onderzoekers in het onderzoeksrapport vermeld.
7. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 6. Standpunt organisatie

1. De HR Manager informeert de melder zo voortvarend mogelijk, doch uiterlijk binnen acht weken na de ontvangstbevestiging over de beoordeling van de melding. Daarbij wordt ook aangegeven tot welke opvolging de melding heeft geleid.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de HR Manager 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 HR Manager, of een externe instantie van de melding, het onderzoeksrapport en het standpunt van de organisatie op de hoogte moet worden gebracht. Als een externe instantie op de hoogte wordt gesteld, ontvangt de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De persoon op wie de melding betrekking heeft, wordt in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder op grond van lid 1 t/m 3, tenzij het onderzoeks- of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

Artikel 7. Mogelijkheid tot reactie door melder op onderzoeksrapport en standpunt organisatie

1. De HR Manager stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de organisatie te reageren.
2. Als de melder in diens reactie onderbouwd aangeeft dat de melding niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de organisatie sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de organisatie hier inhoudelijk op en wordt zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek ingesteld. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 4 t/m 7 van overeenkomstige toepassing. De melder kan er ook voor kiezen een externe melding te doen.
3. Als een externe instantie op de hoogte is gebracht, wordt ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder en de organisatie aan die externe instantie toegestuurd. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 8. Externe melding

1. Het onderwerp van de melding bepaalt bij welke van de onderstaande autoriteiten een externe melding kan worden gedaan:
 - Het Huis voor klokkenluiders (afdeling onderzoek);
 - De Autoriteit Consument en Markt;
 - De Autoriteit Financiële Markten;
 - De Autoriteit persoonsgegevens;
 - De Nederlandsche Bank N.V.;
 - De Inspectie gezondheidszorg en jeugd;
 - De Nederlandse Zorgautoriteit;
 - De Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming; of
 - Andere bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en bestuursorganen of onderdelen.

2. Op de websites van de autoriteiten zijn onder meer de contactgegevens en de te volgen procedures te vinden. Bij het Huis voor klokkenluiders ([afdeling advies](#)) kan informatie worden ingewonnen over het doen van een externe melding en bij welke autoriteit de melding kan worden gedaan.

Artikel 9. Vertrouwelijkheid

1. Eenieder die betrokken is bij een melding of het onderzoek naar een vermoeden van een misstand en daarbij de beschikking krijgt over gegevens waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, is verplicht tot geheimhouding van die gegevens, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak bij de uitvoering van de Wbk de noodzaak tot mededeling voortvloeit.
2. Onder gegevens met een vertrouwelijk karakter worden in ieder geval begrepen:
 - Gegevens over de identiteit van een melder en van degene aan wie de misstand wordt toegeschreven of met wie die persoon in verband wordt gebracht en informatie die daartoe herleidbaar is, en
 - Informatie over een bedrijfsgeheim.
3. De identiteit van een melder en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de melder kan worden achterhaald, wordt niet bekend gemaakt zonder diens schriftelijke instemming.
4. Indien de melding is gedaan 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.
5. Ingeval enig wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek door een bevoegde autoriteit (zie artikel 8) of een gerechtelijke procedure tot mededeling van de identiteit van een melder verplicht, wordt deze daarvan vooraf in kennis gesteld, tenzij die informatie het gerelateerde onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen. Bij deze kennisgeving ontvangt een melder of een betrokkene een schriftelijke toelichting van de redenen voor de bekendmaking van de gegevens over zijn identiteit.
6. De organisatie draagt er zorg voor dat de informatie over de melding en het onderzoek zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.

Artikel 10. Bescherming tegen benadeling bij een melding

1. De organisatie zal de melder tijdens en na de behandeling van een melding van een vermoeden van een misstand niet benadelen in verband met de melding, onder de voorwaarde dat 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 niet alleen verstaan het nemen van een benadelende maatregel, maar ook een dreiging met en een poging daartoe. Benadelende maatregelen zijn bijvoorbeeld:
 - 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 boete als bedoeld in artikel 650 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
 - f. Het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,

- g. De opgelegde benoeming in een andere functie;
 - h. Het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - i. Het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - j. Het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - k. Het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - l. Het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - m. Het onthouden van bevordering;
 - n. Demotie;
 - o. Een negatieve beoordeling;
 - p. Het niet accepteren van een ziekmelding, of de melder als ziek geregistreerd laten.
 - q. Het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - r. Het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
 - s. Discriminatie;
 - t. Intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
 - u. Smaad of laster;
 - v. Voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten;
 - w. Intrekking van een vergunning.
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 wordt genomen niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
 4. Indien richting de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding wordt overgegaan tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, wordt gemotiveerd waarom deze maatregel noodzakelijk wordt geacht en dat deze maatregel geen verband houdt met de melding.
 5. Het bepaalde in dit artikel is eveneens van toepassing op een betrokken derde, de vertrouwenspersoon, de HR Manager, de contactpersoon, de interne onderzoekers en degene die een melder bijstaat. Degene die is gehoord in het kader van een onderzoek naar aanleiding van een melding, zal evenmin worden benadeeld in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
 6. De organisatie spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 11. Bescherming tegen benadeling bij openbaarmaking

1. Een melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld (als bedoeld in artikel 10 lid 2), onder de voorwaarde dat:
 - De melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist is;
 - De melder voorafgaand aan de openbaarmaking een melding heeft gedaan:
 - Bij de werkgever en een bevoegde externe instantie als bedoeld in artikel 8; of
 - Rechtstreeks bij een bevoegde externe instantie als bedoeld in artikel 8, en
 - De melder op basis van de informatie, bedoeld in artikel 4 t/m 7 dan wel informatie van de bevoegde externe instantie als bedoeld in artikel 8, redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft.
2. Een melder mag eveneens tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld (als bedoeld in artikel 10 lid 2), onder de voorwaarde dat:

- De melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist is; en
 - De melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:
 - De misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang;
 - Een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde externe instantie als bedoeld in artikel 8, of
 - Het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.
3. Het bepaalde in dit artikel is eveneens van toepassing op een betrokken derde, de vertrouwenspersoon, de HR Manager, de contactpersoon, de interne onderzoekers en degene die een melder bijstaat.

Artikel 12. Vrijwaring

1. Onverminderd het bij of op basis van de wet bepaalde met betrekking tot de bescherming van de nationale veiligheid, het beroepsgeheim van advocaten, het medisch beroepsgeheim, de geheimhouding van rechterlijke beraadslagingen en het strafprocesrecht, is een melder ingeval van een melding of openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet aansprakelijk voor een inbreuk op enige beperking van de openbaarmaking van informatie, indien:
 - Hij redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de melding of openbaarmaking van de informatie noodzakelijk is voor de onthulling van de misstand, en
 - De melding of openbaarmaking overeenkomstig de voorwaarden in deze regeling is gedaan.
2. Een melder is, als hij voldoet aan de voorwaarden, bedoeld in het eerste lid, niet aansprakelijk voor het verwerven van of de toegang tot informatie die in de melding is opgenomen of die openbaar wordt gemaakt, tenzij het verwerven van of de toegang tot die informatie strafbaar is gesteld.
3. Voor bedrijfsgeheimen geldt artikel 3 lid 2 van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen.
4. Het bepaalde in dit artikel is eveneens van toepassing op een betrokken derde, de vertrouwenspersoon, de contactpersoon en degene die een melder bijstaat.

Artikel 13. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De contactpersoon bespreekt, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de melder kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan en legt deze 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 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 vastlegging hiervan, en legt deze ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. In overleg met de melder stuurt de contactpersoon het verslag door aan de hoogst 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 14. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan de HR Manager verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 4 t/m 7 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Het bepaalde in dit artikel is eveneens van toepassing op een betrokken derde, de vertrouwenspersoon, de HR Manager, de contactpersoon, de interne onderzoekers, degene die een melder bijstaat en degene die is gehoord in het kader van een onderzoek naar aanleiding van een melding.
4. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de organisatie zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

Artikel 15. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De hoogst leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de organisatie.
2. De HR Manager 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 organisatie;
 - c. Algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van alle betrokkenen bij een melding;
 - 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 de organisatie.
3. De HR Manager stuurt het concept van de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad wordt besproken.
4. De HR Manager stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De HR Manager draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze ter goedkeuring voor aan de Ondernemingsraad.
5. De rapportage wordt vervolgens gedeeld met de hoogst leidinggevende.

Artikel 16. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 1 december 2023.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand ALSO Nederland B.V., of kortweg meldregeling vermoeden misstand ALSO Nederland.