



New
Energy
Coalition

Drivers of Change

Klokkenluiders > regeling



17 DEC
GRONINGEN
2023

**Integrity in
practice**



Inhoudsopgave

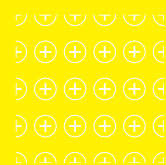


1. Begripsbepalingen	5
2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer	6
3. Interne melding door een werknemer van de werkgever	6
4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie	6
5. Melden bij een bevoegde autoriteit	7
6. Bescherming van de melder tegen benadeling	7
7. Het tegengaan van benadeling van de melder	8
8. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling	9
9. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder en andere betrokkenen	9
10. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding	9
11. Behandeling van de interne melding door de werkgever	10
12. De uitvoering van het onderzoek	10
13. Standpunt van de werkgever	11
14. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever	11
15. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder	12
16. Publicatie, rapportage en evaluatie	12
17. Inwerkingtreding regeling	12

Colofon



Projectnummer	n.v.t.
Projectnaam	n.v.t.
Documentnaam	Klokkenluidersregeling
Documentversie	n.v.t.
Laatste wijziging	n.v.t.
Door	Marieke Abbink, Owen Huisman
Opdrachtnemer	n.v.t.
Opdrachtgever	n.v.t.
Auteur	n.v.t.
E-mail	n.v.t.
Trefwoorden	n.v.t.



Voorwoord

New Energy Coalition is een voortdurend groeiend netwerk van kennisinstellingen, bedrijven, overheden en ngo's die samen werken aan de versnelling van de energietransitie voor een duurzame toekomst. De energietransitie is hierbij een onmisbare schakel. De opgave in de energietransitie is groot, complex en mondiaal. Samenwerking is daarbij de sleutel tot succes. In onze coalitie, met zo'n 150 partners en leden, komen kennis, ervaring, innovatie- en wilskracht bij elkaar.

Wij vinden het belangrijk dat iedereen moet kunnen werken in een veilige en plezierige werkomgeving, waarbij iedereen zichzelf kan zijn. Zie hiervoor ook onze Gedragscode en Gendergelijkheidsbeleid.

Toch kunnen zich soms situaties voordoen waarbij men zich niet veilig of prettig voelt, of die volgens jou niet juist zijn. Mocht zich zo'n situatie voordoen dan hopen wij dat je dit bespreekt met je collega, je leidinggevende, iemand van HR, de directie of als je je niet gehoord voelt in de interne organisatie, bespreekt met de vertrouwenspersoon. Kom je er samen niet uit of kun je niet terecht bij een van deze personen dan kun je gebruik maken van deze meldprocedure.

Deze meldprocedure is er om jou in de gelegenheid te stellen op een veilige manier, zonder angst voor benadeling, een melding te doen over een (vermoedelijke) werk gerelateerde misstand dan wel ongewenst gedrag. Waar in de tekst hij-vorm wordt gebruikt moet ook zij-vorm worden gelezen.

Waar kan je een melding over doen?

Je kunt een melding doen als je op redelijke gronden denkt dat er sprake is van één van de volgende situaties, als die verband houden met de werkzaamheden van New Energy Coalition.

Ongewenst gedrag

Je kan een melding doen wanneer iemand zich op een ongewenste manier tegen jou of anderen gedraagt door discriminatie, agressie, geweld, pesten of (seksuele) intimidatie. Zie ook de Gedragscode van New Energy Coalition.

Misstand

Je kan een melding doen wanneer er sprake is van een misstand. Een misstand kan gaan om een schending van wetgeving of een schending van de interne regels van New Energy Coalition. Wel moet hierbij het maatschappelijk belang in het geding zijn door de schending. Daarnaast kan het gaan om een schending van het Unierecht. Dit zijn de regels die de Europese Unie opstelt en waar lidstaten zich aan moet houden. Ook als er een gevaar is van schending kun je al een melding doen.

De ondernemingsraad is betrokken geweest bij de totstandkoming van deze regeling en heeft er mee ingestemd. Wanneer omstandigheden of wetswijzigingen hiervoor aanleiding geven, kan deze regeling worden gewijzigd in samenspraak met de Ondernemingsraad.

Met deze meldprocedure werken we aan ethiek en integriteit en maken wij New Energy Coalition tot een veilige en plezierige werkplek voor iedereen.

Samen gaan wij de uitdaging aan.

Marieke Abbink

Owen Huisman

1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

werknemer: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht, en degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht voor de werkgever.

werkgever: New Energy Coalition, welke op basis van een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;

werk gerelateerde 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 Unierecht, of een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:*

een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of interne regels van een werkgever, dan wel

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;

schending van het Unierecht: handeling of nalatigheid die

onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of

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.

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 de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt 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 zijn werkgever 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 de organisatie 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 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;

2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

Een werknemer kan in vertrouwen de vertrouwenspersoon van New Energy Coalition verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake, dan wel het vermoeden, van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht. Contactgegevens vertrouwenspersoon; Marjon van Blanken – marjon.van.blanken@arboned.nl of telefonisch 0800-0204204.

Een werknemer kan een adviseur met geheimhoudingsplicht in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht. Het inzetten van een adviseur is voor eigen rekening.

De werknemer kan ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht. De werknemer kan dit advies gratis inwinnen bij het Huis voor Klokkeluiders. www.huisvoorklokkeluiders.nl.

3. Interne melding door een werknemer van de werkgever

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 voorzitter van de Raad van Toezicht van New Energy Coalition doen. In dat geval moet in deze regeling in plaats van 'de hoogste leidinggevende' 'het interne toezichtsorgaan' worden gelezen. De voorzitter van de Raad van Toezicht, te bereiken op meldrvt@newenergycoalition.org.

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 vertrouwenspersoon van New Energy Coalition (voor contactgegevens zie artikel 2). De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid.

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.

4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie

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.

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 het interne toezichtsorgaan meldrvt@newenergycoalition.org doen.

De werknemer van een andere organisatie kan het vermoeden van een misstand, inbreuk of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon (voor contactgegevens zie artikel 2a). De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende.

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.

5. Melden bij een 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.

Bevoegde autoriteiten zijn:

- de Autoriteit Consument en Markt (ACM);
- de Autoriteit Financiële Markten (AFM);
- de Autoriteit persoonsgegevens (AP);
- De Nederlandsche Bank (DNB);
- het Huis voor Klachtenluiders;

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. Bescherming van de melder tegen benadeling

De werkgever moet de melder beschermen 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:

de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie op het moment van de openbaarmaking juist is;

de melder voorafgaand aan de openbaarmaking een melding heeft gedaan:

- bij de werkgever en een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie; of,
- rechtstreeks bij een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie; of als,
- de melder op basis van de informatie redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft.

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:

de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang;

een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie; of,

het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.

Onder benadeling als bedoeld in artikel 6 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:

- ontslag of schorsing;
- een boete als bedoeld in artikel 650 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- demotie;
- het onthouden van bevordering; een negatieve beoordeling;
- een schriftelijke berisping;
- overplaatsing naar een andere vestiging;
- discriminatie;
- intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
- smaad of laster;
- voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten; en,
- intrekking van een vergunning.

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 artikel 6 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot zijn functioneren of overtreding van de regels.

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.

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:

- het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;
- het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
- 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;
- het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.

De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling daarop aan en kan hen een waarschuwing of een andere disciplinaire maatregel opleggen.

7. Het tegengaan van benadeling van de melder

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.

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.

De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan, worden genomen.

8. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

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.

De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

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.

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

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.

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.

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.

10. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

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.

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.

De leidinggevende bij wie de melding is gedaan, stuurt de melding onverwijld door aan de hoogste leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.

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 het interne toezichtsorgaan (Raad van Toezicht). In

dat geval dient in deze regeling voor 'de hoogste leidinggevende' verder 'het interne toezichtsorgaan' te worden gelezen.

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.

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

11. Behandeling van de interne melding door de werkgever

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

het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand, inbreuk of onregelmatigheid.

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.

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.

De hoogste leidinggevende draagt het onderzoek op aan onderzoekers (dit kan zowel intern als extern zijn) 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.

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 ter instemming een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

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.

12. De uitvoering van het onderzoek

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.

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.

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.

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.

De onderzoekers stellen een concept-onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

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.

13. Standpunt van de werkgever

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.

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.

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.

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.

14. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.

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.

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.

15. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

De melder of de betrokkenen uit 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 de melder wordt omgegaan.

De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders 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.

16. Publicatie, rapportage en evaluatie

De directie van New Energy Coalition draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.

Daarnaast stelt zij 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:

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;

informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;

algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder; 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 werkgever.

De directie stuurt het concept voor de rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de ondernemingsraad wordt besproken.

De directie stelt de ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden, inbreuken en onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De directie draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de ondernemingsraad voor.

17. Inwerkingtreding regeling

Deze regeling treedt in werking op 17 december 2023.

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.