

# Meldregeling

Vermoeden misstand of onregelmatigheid



## Voorwoord

In onze voortdurende inzet om een 'Great Place to Work' te zijn en goed werkgeverschap te bevorderen, streven we naar een omgeving waar ethiek, integriteit en transparantie centraal staan. Ons integriteitsbeleid en onze gedragscode, die via de Cees app te raadplegen zijn, vormen belangrijke pijlers van deze toewijding. Ondanks deze richtlijnen, kunnen er zich situaties voordoen waarin er sprake is van (maatschappelijke) misstanden, inbreuk op het Unierecht en andere integriteitsschendingen zoals onregelmatigheden. Om deze zaken aan te pakken, hebben we deze interne meldregeling ontwikkeld.

Deze meldregeling is in overeenstemming met de nieuwe [Wet bescherming Klokkeluiders](#), die in werking is getreden op 18 februari 2023. De regeling, die aansluit bij ons integriteitsbeleid en de gedragscode, biedt medewerkers een gestructureerde manier om hun zorgen kenbaar te maken.

We moedigen medewerkers aan om hun zorgen eerst binnen hun eigen team of bij hun leidinggevenden te bespreken. Als dat niet passend of mogelijk is, kan men de externe Vertrouwenspersoon Integriteit raadplegen. Deze persoon is een onafhankelijk en vertrouwelijk aanspreekpunt, beschikbaar om medewerkers te adviseren, mogelijkheden te bespreken, of gewoon om naar hun verhaal te luisteren, zonder dat ze een officiële melding hoeven te doen.

Deze meldregeling, samen met de externe Vertrouwenspersoon Integriteit, bieden een veilige en vertrouwelijke manier om zorgen te uiten. Elke melding wordt met de grootste zorg en vertrouwelijkheid behandeld. Dit document legt uit hoe je een melding kunt doen, wat je kunt verwachten na het indienen van een melding, en de stappen die we zullen ondernemen om de gemelde misstanden of andere integriteitsschendingen te onderzoeken en aan te pakken.

Onze meldregeling en de beschikbaarheid van de externe Vertrouwenspersoon Integriteit zijn essentiële onderdelen van onze missie om onze organisatie en de maatschappij te beschermen tegen schadelijke activiteiten en gedragingen. Door een duidelijk en vertrouwelijk pad te bieden voor het melden en aanpakken van misstanden, inbreuken op het Unierecht en andere integriteitsschendingen, dragen we bij aan zowel de integriteit van onze organisatie als aan onze bredere sociale verantwoordelijkheid. Deze inzet bevestigt onze rol als een betrouwbare werkgever en onderstreept onze ambitie om een 'Great Place to Work' te zijn.

De Directie

# Meldregeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid

## 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**: Dolmans Landscaping Group, 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 zijn 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 geding is bij:
    - a) een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, 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;
    - c) (een dreiging) van het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder a en b genoemde feiten;Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.
  - 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 toepassingsgebieden 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 materiele toepassingsgebieden vallen
  - f. **richtlijn**: [Richtlijn \(EU\) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019](#)
  - 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 of een onregelmatigheid meldt op grond van deze regeling;
  - 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 die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie, het directieteam;
  - o. **adviseur:** een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
  - p. **afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wbk;
  - q. **het directieteam:** degene(n) die is (zijn) benoemd als (lid van) het directieteam van Dolmans Landscaping Group;
  - r. **contactpersoon:** degene die door het directieteam na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
  - s. **onderzoekers:** degenen aan wie het directieteam het onderzoek naar de misstand opdraagt;
  - t. **externe instantie:** de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand bij te doen;
  - u. **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;
  - v. **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 ;
  - w. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders:** 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 een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht.  
De contactgegevens van de externe vertrouwenspersoon Integriteit zijn **5.1, 2, e** telefonisch te bereiken via **5.1, 2, e** en/of per mail via [info@externvertrouwen.nl](mailto:info@externvertrouwen.nl).
3. 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.

## 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. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat een lid van het directieteam bij de vermoede misstand, inbreuk op het EU-recht of onregelmatigheid betrokken is, kan onderstaand schema aan worden gehouden:

| Melding over:         | Doorgeven aan:                       | Behandelen door: |
|-----------------------|--------------------------------------|------------------|
| CEO <sup>1</sup>      | COO <sup>2</sup> en CFO <sup>3</sup> | COO              |
| COO                   | CEO en CFO                           | CEO              |
| Overige directieleden | CEO en COO                           | CEO              |

2. 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. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar het directieteam.  
De contactgegevens van de externe vertrouwenspersoon Integriteit zijn **5.1, 2, e** telefonisch te bereiken via **5.1, 2, e** en/of per mail via [info@externvertrouwen.nl](mailto:info@externvertrouwen.nl).
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.

<sup>1</sup> CEO staat voor Chief Executive Officer (Algemeen directeur)

<sup>2</sup> COO staat voor Chief Operational Officer (Operationeel directeur)

<sup>3</sup> CFO staat voor Chief Financial Officer (Financieel directeur)

#### 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 van het EU-recht binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie van de werkgever hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij.
2. Indien de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat een lid van het directieteam bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan onderstaand schema aan worden gehouden:

| Melding over:         | Doorgeven aan: | Behandelen door: |
|-----------------------|----------------|------------------|
| CEO                   | COO en CFO     | COO              |
| COO                   | CEO en CFO     | CEO              |
| Overige directieleden | CEO en COO     | CEO              |

3. De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het vermoeden van een misstand, inbreuk van het EU-recht of onregelmatigheid binnen de organisatie van de werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar het directieteam. De contactgegevens van de externe vertrouwenspersoon Integriteit zijn **5.1, 2, e** telefonisch te bereiken via **5.1, 2, e** en/of per mail via [info@externvertrouwen.nl](mailto:info@externvertrouwen.nl).
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. 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<sup>o</sup>. 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. Het directieteam 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. Indien 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 het directieteam. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. Directieteam 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 niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
2. Indien 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 adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

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

1. Indien 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. Indien 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 het directieteam binnen de organisatie van de werkgever.
4. Als de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden heeft dat een lid van het directieteam bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan:

| Melding over:         | Doorgeven aan: |
|-----------------------|----------------|
| CEO                   | COO en CFO     |
| COO                   | CEO en CFO     |
| Overige directieleden | CEO en COO     |

5. Het directieteam 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. Het directieteam 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. Het directieteam 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 of onregelmatigheid.
2. Indien het directieteam 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 het directieteam 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. Het directieteam 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. Indien de werkgever een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt het directieteam de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. Het directieteam 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. Het directieteam informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Het directieteam stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. Het directieteam 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 kunnen 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. Het directieteam 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. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert het directieteam de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalfweken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt het directieteam of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien 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 handhavingsbelang 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. Indien 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. Indien 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 het directieteam 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, rapportage en evaluatie**

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

## **Artikel 17. Inwerkingtreding regeling**

1. Deze regeling treedt in werking op 1 november 2023.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij Dolmans Landscaping Group.

# Stroomdiagram melden vermoeden van misstand of onregelmatigheid

## STROOMDIAGRAM

Melding maken vermoeden van misstanden of onregelmatigheden

