



> Retouradres Postbus 20011 2500 EA Den Haag

Turfmarkt 147  
Den Haag  
Postbus 20011  
2500 EA Den Haag  
[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

**Kenmerk**  
2020-0000399306

**Uw kenmerk**

**Bijlagen**

Datum **23 JUL 2020**  
Betreft Beslissing op onderdeel 4 van uw Wob-verzoek

In uw e-mail van 27 juli 2019, ontvangen op dezelfde datum bij [bzk-wob-ontvangst@minbzk.nl](mailto:bzk-wob-ontvangst@minbzk.nl), hebt u met een beroep op artikel 3 van de Wet openbaarheid van bestuur (hierna: Wob) verzocht om informatie over alle bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (hierna: BZK) berustende documenten over diverse bestuurlijke aangelegenheden die verband houden met het Huis voor klokkenluiders (hierna: HvK).

Uw Wob-verzoek bestaat uit zes onderdelen:

1. werving t/m selectie en aanstellingen van bestuursleden en bureau-medewerkers van het Huis voor klokkenluiders;
2. organisatorisch en inhoudelijke afstemming tussen het ministerie van BZK en het Huis voor klokkenluiders;
3. financiën van het Huis voor klokkenluiders;
4. diverse (onderwerpen);
5. eerder op grond van de Wob verstrekte informatie; en
6. alle bij BZK berustende informatie over het onderzoek door de Commissie Biesheuvel (hierna: de Commissie) naar de werving en selectie en benoeming van de huidige voorzitter van het HvK.

Op onderdelen 5, 3 en 6 van uw verzoek is reeds beslist bij deelbesluit van 28 november 2019 (kenmerk: 2019-0000620364) en 24 februari 2020 (kenmerk: 2020-0000057194) en 17 juli 2020 (kenmerk: 2020-0000387732).

Onderhavig deelbesluit heeft alleen betrekking op onderdeel 4 van uw verzoek.

### **Voorafgaande contacten**

De ontvangst van uw verzoek van 27 juli 2019 is u automatisch schriftelijk bevestigd.

Op 22 augustus 2019 is de beslistermijn van vier weken verlengd met vier weken (brief 2019-0000422295).

Op 9 september 2019 is met u afgesproken dat de beslistermijn voor het Wob-verzoek op die dag begint te lopen en dat uw Wob-verzoek in twee delen wordt gesplitst in onderdeel 1-5 en onderdeel 6. Vanwege de omvang van uw verzoek, is later besloten ook onderdeel 1-5 van uw verzoek in aparte deelbesluiten te behandelen.

**Datum**

**Kenmerk**

2020-0000399306

Op 4 oktober 2019 is de beslistermijn van vier weken verlengd met vier weken (brief 2019-0000525982).

Op 5 november 2019 is de beslistermijn met drie weken opgeschort in verband met het voeren van meerdere zienswijzeprocedures met derden over onderdeel 6 van uw verzoek (brief 2019-0000573171).

Op 11 november 2019 is u de ontvangst bevestigd van uw ingebrekestellingen van 6 november 2019 (brief 2019-0000600).

Op 25 november 2019 hebt u beroep ingesteld bij de rechtbank Den Haag tegen het niet-tijdig nemen van besluiten op uw Wob-verzoek van 27 juli 2019. Op 6 december 2019 een verweerschrift ingediend.

Op 17 januari 2020 heeft de rechtbank Den Haag deze zaak verwezen naar de rechtbank Rotterdam.

Op 27 maart 2020 heeft de rechtbank Rotterdam uitspraak gedaan. De rechtbank Rotterdam bepaalt dat BZK binnen 4 weken na de bekendmaking van de uitspraak van 27 maart 2020 op de nog openstaande onderdelen van het Wob-verzoek moet beslissen op straffe van een dwangsom.

Dit vierde deelbesluit heeft alleen betrekking op onderdeel 4 van uw verzoek: Diverse (onderwerpen).

De deelbesluiten over de documenten waarop de overige twee, resterende onderdelen van het verzoek (1 en 2) zich richten ontvangt u zo spoedig mogelijk.

### **Wettelijk kader**

Uw verzoek valt onder de reikwijdte van de Wet openbaarheid van bestuur (hierna: Wob). Voor de relevante Wob-artikelen verwijs ik u naar de **bijlage 1**.

### **Inventarisatie documenten**

Op basis van uw verzoek zijn diverse documenten aangetroffen. De aangetroffen documenten zijn opgenomen op de bijgevoegde inventarislijst (**bijlage 2**). In een voorkomend geval is bepaalde informatie weggelakt onder de noemer 'buiten bereik' omdat deze niet valt onder de reikwijdte van het Wob-verzoek.

### **Besluit**

Ik heb besloten de gevraagde documenten beschikbaar te stellen door de bij mijn ministerie aangetroffen documenten geheel of gedeeltelijk openbaar te maken, met in achtneming van de uitzonderingen en beperkingen neergelegd in artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e en g, en artikel 11, eerste lid van de Wob.



### **Algemene toelichting**

Bij de beoordeling in het kader van uw Wob-verzoek is een afweging gemaakt tussen verschillende belangen. Het recht op openbaarmaking op grond van de Wob dient uitsluitend het publieke belang van een goede en democratische bestuursvoering. Het komt iedere burger in gelijke mate toe. Bij de te verrichten belangenafweging wordt het algemene belang bij openbaarmaking betrokken, maar ook de door de weigeringsgronden te beschermen belangen. Het specifieke belang van de verzoeker wordt niet betrokken bij deze belangenafweging. Het gaat hier nu om openbaarmaking van de documenten voor een ieder. In dat geval geldt het toetsingskader van de Wob.

Datum

Kenmerk

2020-0000399306

Documenten die reeds bij u bekend zijn, betrek ik niet bij de beoordeling. Zoals een brief of een e-mail van of aan u gericht. Is uw e-mail in het kader van de transitie naar het Huis voor klokkenluiders vanuit uw werkadres verzonden, dan betrek ik deze wel bij de beoordeling.

Bij diverse e-mails wordt verwezen naar bijlagen. In een voorkomend geval zit de bijlage niet in ons archief en is dus ook niet betrokken bij de beoordeling. Op de inventarislijst kunt u zien waar dat het geval is.

### **Toelichting per onderdeel**

Hieronder wordt gemotiveerd waarom delen van de openbaar gemaakte documenten onleesbaar zijn gemaakt en waarom enkele documenten in het geheel niet openbaar worden gemaakt.

***a. alle bij BZK, met inbegrip van de kwartiermaker van het Hvk (destijds ondergebracht bij de ABD) berustende informatie m.b.t. correspondentie, overleggen en afspraken tussen BZK, kwartiermaker van het Hvk, OIO en/of Hvk, over de beslissing tot het stopzetten door de OIO van het in behandeling nemen van nieuwe verzoeken om onderzoek vanaf 1 juli 2016 en tot het doorverwijzen naar het Hvk, met inbegrip van achtergrond en de reden(en) voor deze beslissing***

Negen van de tien aangetroffen documenten worden gedeeltelijk openbaar gemaakt (zie inventarislijst nrs. 1 t/m 9). Gegevens over natuurlijke personen zijn onleesbaar gemaakt met het oog op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Daarnaast zijn ook persoonlijke beleidsopvattingen onleesbaar gemaakt, omdat deze zijn gedaan in het kader van intern beraad. Het laatste document wordt in zijn geheel openbaar gemaakt (zie inventarislijst nr. 10).

***b. alle bij BZK of bij ander ministeries berustende informatie over de sinds 2009 gemaakte kosten door BZK en de andere ministeries ter vergoeding van kosten van rechtsbijstand aan klokkenluiders op grond van het Besluit melden vermoeden van misstand bij Rijk en Politie uit 2009 en de Interne Klokkenluidersregeling voor Rijk, Politie en Defensie;***

U vraagt bij dit onderdeel naar informatie over de kosten ter vergoeding van kosten van rechtsbijstand aan klokkenluiders. Deze kosten worden niet systematisch bijgehouden. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties voert momenteel een onderzoek uit naar mogelijkheden om klokkenluiders te ondersteunen. Naar verwachting zal een rapportage over dit onderwerp met informatie over de door u gevraagde kosten na de zomer naar de Tweede Kamer worden gestuurd. Deze rapportage wordt daarmee openbaar en zal daarmee ook voor u toegankelijk zijn.



[ c. ontbreekt in uw brief ]

Datum

**d. alle bij BZK berustende informatie m.b.t. correspondentie, overleggen en afspraken tussen BZK, OIO en/of CAOP over het bewaren, archiveren, overdragen en/of vernietigen van de OIO-dossiers**  
**ii. het beleid van BZK i.v.m. de Archiefwet;**

Kenmerk

2020-0000399306

De bij dit onderdeel aangetroffen documenten worden gedeeltelijk openbaar gemaakt (zie inventarislijst nrs. 11 t/m 19). Gegevens over natuurlijke personen zijn onleesbaar gemaakt met het oog op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Daarnaast zijn ook persoonlijke beleidsopvattingen onleesbaar gemaakt, omdat deze zijn gedaan in het kader van intern beraad.

**e. alle bij BZK, met inbegrip van de kwartiermaker van het Hvk (destijds ondergebracht bij de ABD), berustende informatie m.b.t. correspondentie, overleggen en afspraken tussen de kwartiermaker van het Hvk en het (voormalig) Adviespunt Klokkenluiders over de omgang met de website van het (voormalig) Adviespunt Klokkenluiders vanaf 1 juli 2016, het doorlinken van de url [www.adviespuntklokkenluiders.nl](http://www.adviespuntklokkenluiders.nl) naar [www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl) en het wel of (niet) behouden of verzorgen van de beschikbaarheid op internet van de documenten op die website, waaronder de Jaarverslagen van het Adviespunt Klokkenluiders en het informatiepakket en/of de modelregeling van het voormalig Adviespunt Klokkenluiders;**

Acht van de negen aangetroffen documenten worden gedeeltelijk openbaar gemaakt (zie inventarislijst nrs. 20 t/m 26 en nr. 28). Gegevens over natuurlijke personen zijn onleesbaar gemaakt met het oog op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Daarnaast zijn ook persoonlijke beleidsopvattingen onleesbaar gemaakt, omdat deze zijn gedaan in het kader van intern beraad. Het laatste document wordt in zijn geheel openbaar gemaakt (zie inventarislijst nr. 27).

**f. alle bij BZK, met inbegrip van de kwartiermaker van het Hvk (destijds ondergebracht bij de ABD), berustende informatie m.b.t. correspondentie, overleggen en afspraken tussen BZK, de kwartiermaker van het Hvk en/of het Hvk over het informatiepakket en/of de modelregeling van het (voormalig) Adviespunt Klokkenluiders;**

Zes van de zeven aangetroffen documenten worden gedeeltelijk openbaar gemaakt (zie inventarislijst nrs. 29 t/m 32 en nrs. 34 en 35). Gegevens over natuurlijke personen zijn namelijk onleesbaar gemaakt met het oog op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Daarnaast zijn ook persoonlijke beleidsopvattingen onleesbaar gemaakt, omdat deze zijn gedaan in het kader van intern beraad. Het resterende document wordt in zijn geheel openbaar gemaakt (zie inventarislijst nr. 33).

**g. alle overige bij BZK berustende informatie over het informatiepakket en/of de modelregeling van het (voormalig) Adviespunt Klokkenluiders, met inbegrip van maar niet beperkt tot:**

**i. correspondentie, overleggen en afspraken tussen (medewerkers van) BZK, (medewerkers van) andere ministeries en/of (overheids)werkgevers- en (overheids)werknemersorganisaties over het informatiepakket en/of de modelregeling van het (voormalig) Adviespunt Klokkenluiders, o.a. in het kader van het opstellen van de Interne Klokkenluidersregeling Rijk, Politie en Defensie, en** (zie verder onder ii)



Het aangetroffen document wordt gedeeltelijk openbaar gemaakt (zie inventarislijst nr. 36). Gegevens over natuurlijke personen zijn onleesbaar gemaakt met het oog op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

Datum

Kenmerk  
2020-0000399306

***ii. correspondentie, overleggen en afspraken tussen (medewerkers van) BZK en (medewerkers van) de VNG, het IPO en/of de UvW over het informatiepakket en/of de modelregeling van het (voormalig) Adviespunt Klokkenluiders, o.a. in het kader van het door de VNG, het IPO en/of de UvW (ieder voor zich) opstellen van een eigen nieuwe (voorbeeld)regeling melden vermoeden van een misstand.***

Er zijn bij dit onderdeel geen documenten aangetroffen. Om die reden worden geen documenten openbaar gemaakt.

### **Algemene overwegingen**

#### ***De eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer***

Op grond van artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob blijft verstrekking van informatie achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen het belang dat de persoonlijke levenssfeer wordt geëerbiedigd. Ik ben van oordeel dat ten aanzien van deze gegevens het belang dat de persoonlijke levenssfeer wordt geëerbiedigd, zwaarder moet wegen dan het belang van openbaarheid. Daarom heb ik de (indirect) herleidbare persoonsgegevens verwijderd uit deze documenten.

Voor wat betreft de namen van (voormalige) ambtenaren is hierbij het volgende van belang. Weliswaar kan, waar het gaat om beroepshalve functioneren van ambtenaren, slechts in beperkte mate een beroep worden gedaan op het belang van eerbiediging van hun persoonlijke levenssfeer. Dit ligt anders indien het betreft het openbaar maken van namen van de ambtenaren. Namen zijn immers persoonsgegevens en het belang van eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer kan zich tegen het openbaar maken daarvan verzetten. In deze speelt dit te meer een rol nu het hier een kleine organisatie betreft en informatie snel herleidbaar is tot de desbetreffende ambtenaar, zeker in kleine kring. Tot slot is van belang dat het hier niet gaat om het opgeven van een naam aan een individuele burger die met een ambtenaar in contact treedt, maar om openbaarmaking van de naam in de zin van de Wob.

Dezelfde informatie is eveneens weggelakt met toepassing van artikel 10, tweede lid, aanhef en onder g, van de Wob. Dit ter voorkoming van het onevenredige nadeel van betrokkenen bij openbaarmaking van de (indirect) herleidbare persoonsgegevens en ter voorkoming van misbruik door anderen. Namen van directeurs 'en hoger' worden overigens wel openbaar gemaakt.

#### ***Persoonlijke beleidsopvattingen in een stuk voor intern beraad***

Artikel 11, eerste lid, van de Wob bepaalt dat in geval van een verzoek om informatie uit documenten, opgesteld ten behoeve van intern beraad, geen informatie wordt verstrekt over daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat onder het begrip "documenten opgesteld ten behoeve van intern beraad" onder meer moeten worden begrepen: nota's van ambtenaren en hun politieke en ambtelijk leidinggevend, correspondentie tussen de onderdelen van een ministerie en tussen ministeries onderling, concepten van stukken, agenda's, notulen, samenvattingen en conclusies van interne besprekingen en rapporten van

ambtelijke adviescommissies. Ten aanzien van deze stukken moet van de bedoeling om ze als stukken voor intern beraad beschouwd te zien, uitdrukkelijk blijken of men moet deze bedoeling redelijkerwijs kunnen vermoeden. Deze beperking op de informatieverplichting is in de Wob opgenomen omdat een ongehinderde bijdrage van ambtenaren en van hen die van buiten bij het intern beraad zijn betrokken bij de beleidsvorming en -voorbereiding gewaarborgd moet zijn. Zij moeten in alle openhartigheid onderling en met bewindspersonen kunnen communiceren. Staatsrechtelijk zijn slechts de standpunten die het bestuursorgaan voor zijn rekening wil nemen relevant. Onder persoonlijke beleidsopvattingen worden verstaan: meningen, opinies, commentaren, voorstellen, conclusies met de daartoe aangevoerde argumenten.

**Datum**

**Kenmerk**

2020-0000399306

In enkele documenten komt de hier bedoelde informatie voor. Ik acht het niet in het belang van een goede en democratische bestuursvoering indien de standpunten van ambtenaren zelfstandig worden betrokken in de publieke discussie. Ik zie dan ook geen aanleiding om met toepassing van artikel 11, tweede lid, van de Wob in niet tot personen herleidbare vorm informatie te verstrekken over deze persoonlijke beleidsopvattingen.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
namens deze,

drs. M.R. Schurink  
*Secretaris-generaal*

Belanghebbenden kunnen binnen zes weken na bekendmaking van dit besluit daartegen per brief bezwaar maken bij de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, t.a.v. Secretarisgeneraal Cluster, Directie Constitutionele Zaken en Wetgeving, Postbus 20011, 2500 EA Den Haag. Het bezwaarschrift moet zijn ondertekend, voorzien zijn van een datum alsmede de naam en het adres van de indiener en dient vergezeld te gaan van de gronden waarop het bezwaar berust en, zo mogelijk, een afschrift van het besluit waartegen het bezwaar is gericht.



## **Bijlage 1 – Relevante artikelen uit de Wob**

**Datum**

### Artikel 10

1. Het verstrekken van informatie ingevolge deze wet blijft achterwege voor zover dit:

- a. de eenheid van de Kroon in gevaar zou kunnen brengen;
- b. de veiligheid van de Staat zou kunnen schaden;
- c. bedrijfs- en fabricagegegevens betreft, die door natuurlijke personen of rechtspersonen vertrouwelijk aan de overheid zijn meegedeeld;
- d. persoonsgegevens betreft als bedoeld in paragraaf 2 van hoofdstuk 2 van de Wet bescherming persoonsgegevens, tenzij de verstrekking kennelijk geen inbreuk op de persoonlijke levenssfeer maakt.

2. Het verstrekken van informatie ingevolge deze wet blijft eveneens achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen de volgende belangen:

- a. de betrekkingen van Nederland met andere staten en met internationale organisaties;
- b. de economische of financiële belangen van de Staat, de andere publiekrechtelijke lichamen of de in artikel 1a, onder c en d, bedoelde bestuursorganen;
- c. de opsporing en vervolging van strafbare feiten;
- d. inspectie, controle en toezicht door bestuursorganen;
- e. de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer;
- f. het belang, dat de geadresseerde erbij heeft als eerste kennis te kunnen nemen van de informatie;
- g. het voorkomen van onevenredige bevoordeling of benadeling van bij de aangelegenheid betrokken natuurlijke personen of rechtspersonen dan wel van derden.

3. Het tweede lid, aanhef en onder e, is niet van toepassing voor zover de betrokken persoon heeft ingestemd met openbaarmaking.

### Artikel 11

1. In geval van een verzoek om informatie uit documenten, opgesteld ten behoeve van intern beraad, wordt geen informatie verstrekt over daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen.

2. Over persoonlijke beleidsopvattingen kan met het oog op een goede en democratische bestuursvoering informatie worden verstrekt in niet tot personen herleidbare vorm. Indien degene die deze opvattingen heeft geuit of zich erachter heeft gesteld, daarmee heeft ingestemd, kan de informatie in tot personen herleidbare vorm worden verstrekt.

3. Met betrekking tot adviezen van een ambtelijke of gemengd samengestelde adviescommissie kan het verstrekken van informatie over de daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen plaatsvinden, indien het voornemen daartoe door het bestuursorgaan dat het rechtstreeks aangaat aan de leden van de adviescommissie voor de aanvang van hun werkzaamheden kenbaar is gemaakt.

**Kenmerk**

2020-0000399306

**Bijlage 2: Inventarislijst deelbesluit 4**

Nr.	Onderwerp/document	Beoordeling	Wob-art.	Afz.	Ontv.	Bijzonderheden
<b>4a</b>	<b>Besluitvorming c.a. t.a.v. stopzetten werkzaamheden Onderzoeksraad Integriteit Overheid per 1/7/16</b>					
1	E-mail 19 april 2016 Takenpakket kenniscentrum HvK	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g	Medewerker Team kwartier maker HvK	BZK	Bijlage niet aangetroffen
2	E-mail 1 februari 2016 Ontwikkelingen Novelle HvK	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g  11.1 + 10.2.g	BZK	BZK	Bijlage niet aangetroffen
3	E-mail 18 april 2016 Bespreekpunten OIO	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g	Medewerker CAOP	BZK	
4	E-mail 18 januari 2016 Ontwerpbesluit	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g	BZK	BZK	Bijlage niet aangetroffen
5	E-mail 20 juni 2016 Gesprek over OIO en BIOS	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g  11.1 + 10.2.g	BZK	BZK	
6	E-mail 23 mei 2016 Overdracht werkzaamheden	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g  11.1 + 10.2.g	BZK	BZK	
7	E-mail 8 juni 2016 Inwerkprogramma	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g  11.1 + 10.2.g	Medewerker Team kwartier maker HvK	BZK	
8	E-mail 15 juni 2016 Klokkenluiderszaak OIO	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g	Medewerker Team kwartier maker HvK	BZK	
9	Email 20 april 2016 Transitie naar HvK	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g  11.1 + 10.2.g  Buiten bereik	BZK	BZK	
10	WAS-WORDT overzicht formatie en financiën	Openbaar	-	-	-	-
<b>4b</b>	<b>Sinds 2009 door BZK + andere ministeries verleende vergoedingen aan klokkenluiders ivm kosten rechtsbijstand</b>					
	<b>*LEEG</b>					
	-	-	-	-	-	-
<b>4c</b>	<b>Ontbreekt in brief</b>					
	<b>*LEEG</b>					



	-	-	-	-	-	-
<b>4d</b>	<b>Afspraken over overdragen OIO c.q. CAOP archieven</b>					
11	Email 16 augustus 2016 Termijn afronding werkzaamheden OIO	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g 11.1 + 10.2.g	BZK	BZK	
12	E-mail 3 november 2016 Archieven OIO	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g 11.1 + 10.2.g	BZK	BZK	
13	E-mail 4 februari 2016 Aangepaste nota	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g 11.1 + 10.2.g	BZK	BZK	Bijlage niet aangetroffen
14	E-mail 11 februari 2016 Gesprek met BIOS	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g 11.1 + 10.2.g	BZK	BZK	
15	E-mail 3 juni 2016 Bericht inzake OIO	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g 11.1 + 10.2.g	Medewerker Team kwartier maker HvK	BZK	
16	Brief inzake in beheer nemen archieven OIO 25 juli 2018	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g	BZK (Doc-Direkt)	BZK	
17	Brief aan CAOP inzake OIO en BIOS 15 maart 2016	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g	BZK (Directie Arbeidszaken Publieke Sector)	CAOP	
18	Nota onderbrenging BIOS in HvK 3 mei 2016	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g 11.1 + 10.2.g Buiten bereik	-	-	Is nota bij document 4D nr 14
19	Notitie overheveling OIO	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g 11.1 + 10.2.g	-	-	
<b>4e</b>	<b>Afspraken over website APKL en behoud documenten</b>					
20	E-mail 9 juni 2016 Pagina vertrouwelijkheid	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g 11.1 + 10.2.g	BZK	BZK	Bijlage niet aangetroffen
21	E-mail 16 juni 2016 Arronding Customer Revolution	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g 11.1 + 10.2.g	BZK	BZK	-
22	E-mail 10 juni 2016 Website	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g 11.1 + 10.2.g	BZK	BZK	
23	E-mail 10 juni 2016 Website	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g	Lid Adviespunt	BZK	

			11.1 + 10.2.g	Klokkenlui ders		
24	E-mail 15 juni 2016 Communicatie start HvK	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g  11.1 + 10.2.g	BZK	BZK	Bijlage niet aangetroff en
25	E-mail 22 juni 2016 Website in concept klaar	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g  11.1 + 10.2.g	Kwartier maker	BZK	-
26	E-mail 29 juni 2016. (deel)legaat APKL voor Huis voor Klokkenluiders	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g  11.1 + 10.2.g	Directeur HvK	BZK	-
27	Agenda startbijeenkomst bestuur 8 juni 2016	Openbaar	-	-	-	Bijlagen niet aangetroff en
28	E-mail 30 juni 2016 Website van het Huis online	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g	Medewerk er kwartier makerste am HvK	Medewerk ers kwartierm akersteam HvK	-
<b>4f</b>	<b>Informatie over informatiepakket en/of modelregeling APKL</b>					
29	E-mail 21 juni 2016 Bevestiging arbeidsvoorwaarden	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g  11.1 + 10.2.g  Buiten bereik	Directeur HvK	BZK	-
30	E-mail 18 januari 2016 Voorstel voor gezamenlijk overleg	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g  11.1 + 10.2.g	Medewerk er Adviespu nt Klokkenlu iders	BZK	Bijlagen niet aangetroff en
31	E-mail 29 juni 2016 Notitie ten behoeve van bestuur	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g  11.1 + 10.2.g	Directeur HvK	BZK	-
32	Modelregeling	Gedeeltelijk openbaar	11.1 + 10.2.g	-	-	Is bijlage bij document 4F nr 34
33	Bijlage bij brief APKL	Openbaar	-	-	-	Is bijlage bij document 4F nr 38
34	Brief APKL aan Eerste Kamer d.d. 10 februari 2016 Behandeling Novelle HvK	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g	Voorzitter Commissi e	Voorzitter van de EK	
35	Transitiedocument Adviespunt Klokkenluiders 20 oktober 2015	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g	Medewerk er Adviespu nt Klokkenlu iders	BZK	Bijlage betreft Lieux de Mémoire



<b>4g 1</b>	<b>Correspondentie over f met andere ministeries en werknemersorganisaties</b>					
36	Presentatie VSO d.d. 24 mei 2016	Gedeeltelijk openbaar	10.2.e + 10.2.g	BZK	VSO	-
<b>4g 2</b>	<b>Correspondentie over f met VNG, IPO, UvW</b>  <b>*LEEG</b>					
	-	-	-	-	-	-

4.a

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** dinsdag 19 april 2016 09:17  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g ; Welling, Olav; 10.2.e + 10.2.g  
**CC:** 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g - Steenhoven, Koos van der  
**Onderwerp:** Hvk- takenpakket van het Kenniscentrum klokkenluiden en integriteitsbevordering  
**Bijlagen:** Huis voor klokkenluiders -BIOS.docx

Op verzoek van Koos van der Steenhoven stuur ik u hierbij ter informatie het voorstel voor het takenpakket van het Kenniscentrum klokkenluiden en integriteitsbevordering van het Huis voor klokkenluiders.

Wij zullen deze vandaag met BIOS en het CAOP bespreken.

Met vriendelijke groet,

10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g bedrijfsvoering  
Team kwartiermaker Huis voor Klokkenluiders

tel: 06 10.2.e + 10.2.g  
e-mail: 10.2.e + 10.2.g @minbzk.nl



4.a

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** maandag 1 februari 2016 17:17  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g@mindef.nl  
**CC:** 10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** Ontwikkelingen rond de Novelle Huis voor Klokkenluiders  
**Bijlagen:** Voorbereiding ivm Huis Klokkenluiders - Notitie tbv Kring 2 febr '16.docx

Beste 10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

Ik heb je al een paar keer geprobeerd te bellen over de ontwikkelingen rond de Novelle Huis voor Klokkenluiders. Op 9 febr. a.s. vindt de plenaire behandeling van de Novelle in de Eerste Kamer plaats.

Als de Novelle in de Eerste Kamer wordt aangenomen, dan zal de verkennerfase overgaan in de kwartiermakersfase. 11.1 + 10.2.g

Wij zijn inmiddels gestart met de voorbereidingen voor een aanpassing van het 'Besluit melden vermoeden van misstand bij Rijk en Politie', zodat het aangepaste besluit zo mogelijk gelijktijdig in werking kan treden met de wet, of kort daarna.

11.1 + 10.2.g

Morgen staat dit onderwerp op de agenda van de Kring van Integriteitscoördinatoren sector Rijk.

Jouw collega, 10.2.e + 10.2.g is hiervoor uitgenodigd en heeft ook onze notitie t.b.v. het overleg van de Kring ontvangen (notitie is bijgevoegd).

Zullen we binnenkort even overleggen over de aanpassing van de klokkenluidersregelingen (ook bij Defensie)?

Met vriendelijke groet,

10.2.e + 10.2.g

Afdeling Arbeidsrecht, Integriteit en Kennismanagement  
Directie Arbeidszaken Publieke Sector  
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties  
Turfmarkt 147 | 2511 DP | Den Haag | Kamer Z-26e verdieping  
Postbus 20011 | 2500 EA | Den Haag

T +31 (0) 6 10.2.e + 10.2.g

10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g @caop.nl>  
**Verzonden:** maandag 18 april 2016 15:32  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** bespreekpunten 19/4 Onderzoeksraad en team verkenner

Ha 10.2.e + 10.2.g

Nu het me niet lukt je telefonisch te bereiken, zet ik even ons voorstel bespreekpunten op de e-mail.

- Borging onafhankelijkheid van onderzoek binnen het HVK
  - o (Eind)verantwoordelijkheid voor onderzoek
  - o Aansturing
  - o Collegiale consultatie
  - o Inzet (externe) sectordeskundigheid
  - o Onderzoeksexpertise binnen het bureau van het HvK
- Werkafspraken gedurende de periode van overlap 1 juli 2016 (HvK operationeel) en 1 oktober 2016 (opheffing Onderzoeksraad)
  - o Uiterlijke termijn in behandeling nemen van meldingen door de Onderzoeksraad
  - o Wijze van afronding van de reeds door de Onderzoeksraad geïnitieerde onderzoeken.

Graag tot morgen.

Groet

10.2.e + 10.2.g

10.2.e + 10.2.g CAOP Juridisch  
 Maandag dinsdag donderdag vrijdag

**CAOP** Vertrouwd met arbeidszaker

Lange Voorhout 13 | 2514 EA Den Haag | Postbus 556 | 2501 CN Den Haag

T 070 - 10.2.e + 10.2.g M 06 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g@caop.nl

[www.caop.nl](http://www.caop.nl) | [www.twitter.com/caoparbeid](https://twitter.com/caoparbeid) |

Op de hoogte blijven van ontwikkelingen op het gebied van arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen kan via onze maandelijkse [nieuwsbrief](#).

Denk aan het milieu voordat u dit bericht print!



4.a

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** maandag 18 januari 2016 13:58  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** Ontwerpbesluit wijziging Besluit melden vermoeden misstand bij Rijk en Politie  
**Bijlagen:** Ontwerpbesluit.docx

Dag 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g

Hierbij een opzet voor de door te voeren wijzigingen in het Besluit melden vermoeden misstand bij Rijk en Politie nav de Wet Huis voor klokkenluiders waarbij de IOI wordt opgeheven.

Willen jullie dit bekijken? Ik hoor graag wat jullie ervan vinden.

Groet,

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

4.a.

**10.2.e + 10.2.g**

**Van:** 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** maandag 20 juni 2016 09:46  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**CC:** 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** RE: gesprek 10.2.e + 10.2.g

Dank. Ik begreep dat OIO nog tot 1/10 in de lucht blijft. 11.1 + 10.2.g  
Achter de instrumenten ga ik aan uiteraard.  
Gr

-----Original Message-----

**From:** 10.2.e + 10.2.g  
**Sent:** Monday, June 20, 2016 09:02 AM W. Europe Standard Time  
**To:** 10.2.e + 10.2.g  
**Subject:** RE: gesprek 10.2.e + 10.2.g

11.1 + 10.2.g

11.1 + 10.2.g

Blijft het punt de beschikbaarheid voor door BIOS ontwikkelde instrumenten. Daar is tot nu toe niets over afgesproken, 11.1 + 10.2.g

11.1 + 10.2.g

Groet, 10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** maandag 20 juni 2016 8:59  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** gesprek 10.2.e + 10.2.g

10.2.e + 10.2.g, zijn er rond de overgang van de OIO nog specifieke afspraken gemaakt die voor de eindafrekening (terugstorting subsidie) van belang zijn. Ik spreek vanmiddag 10.2.e + 10.2.g hierover, vandaar.



49.

10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** maandag 23 mei 2016 10:14  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** RE: overdracht werkzaamheden

Great thanks.

**Van:** 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** maandag 23 mei 2016 9:32  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** RE: overdracht werkzaamheden

Hoi 10.2.e + 10.2.g

Nee, we hebben nog geen afspraken gemaakt, maar gaan dat binnenkort wel doen. Ik houd je wel even op de hoogte. We begrepen wel dat de OIO recent nog een onderzoek is begonnen in Limburg. Of het Huis dat kan overnemen of juist niet, zal wel aan de orde komen.

Je hoort van me.

Groet, 10.2.e + 1

**Van:** 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** maandag 23 mei 2016 9:30  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**CC:** 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** RE: overdracht werkzaamheden

Hoi 10.2.e + 10, het gaat me om de overdracht van werkzaamheden van OIO en Adviespunt naar het Huis toe. 11.1 + 10.2.g

Hebben jullie al dergelijke afspraken gemaakt?

Vriendelijke groet

10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** vrijdag 20 mei 2016 18:46  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** RE: overdracht werkzaamheden

Nu wel. Bel maar, op mijn kantoortelefoon is het beste 10.2.e + 10.2.g

Sent with Good ([www.good.com](http://www.good.com))

-----Original Message-----

**From:** 10.2.e + 10.2.g

**Sent:** Friday, May 20, 2016 03:09 PM W. Europe Standard Time

**To:** 10.2.a + 10.2.g  
10.2.a + 10.2.g  
10.2.a + 10.2.g **10.2.e + 10.2.g**

**Subject:** overdracht werkzaamheden

Hoi 10.2.a + 10.2.g  
10.2.a + 10.2.g ben jij in huis? En telefonisch bereikbaar?



4.a.

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** woensdag 8 juni 2016 18:35  
**Aan:** Steenhoven, Koos van der  
**CC:** 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** FW: Huis voor klokkenluiders - Inwerkprogramma - agenda en bijlagen

Koos,

Nav de vraag van Paul. Hierbij wat beperkte informatie over de aantallen van de bestaande organisaties:

De OIO heeft op dit moment twee grote lopende onderzoeken. Hieraan werken zij door tot 1 oktober. Daarna overleggen zij het bestuur Hvk of het wenselijk is dat zij deze zaken afmaken (evt onder de noemer van het Huis)

1. OM Limburg - (Mirjam Sterk en 10.2.e + 10.2.g werken aan dit onderzoek)
2. Defensie - (Kitty Roozmond en 10.2.e + 10.2.g werken aan dit onderzoek)

11.1 + 10.2.g

Het adviespunt stuurt ons op 15 juni een uitgebreid overzicht van de lopende zaken (ivm overdracht aan het Huis). Vandaag begreep ik van 10.2.e + 10.2.g dat er op dit moment nog 82 lopende zaken (niet alle zijn klokkenluiderszaken) zijn. Daar waar mogelijk proberen zij de zaken voor het overdrachtsmoment af te ronden.

Groeten,

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

---

**Van:** Steenhoven, Koos van der  
**Verzonden:** dinsdag 7 juni 2016 21:58  
**Aan:** Paul Loven; 10.2.e + 10.2.g@gmail.com  
**CC:** 10.2.e + 10.2.g - Judith Jeurissen  
**Onderwerp:** RE: Huis voor klokkenluiders - Inwerkprogramma - agenda en bijlagen

Beste Paul en Edith,

Laten we daar mee beginnen, morgen.  
De rest komt later.

Goede reis. Tot morgen allen!

Met vriendelijke groet,

Koos van der Steenhoven

ABDTOPConsult  
Muizenstraat 97 2511 WB 's-Gravenhage  
Postbus 20011 2500 EA 's-Gravenhage  
Telefoonnummer: +3170 10.2.e + 10.2.g  
Mobielnummer: +316 10.2.e + 10.2.g  
Email: 10.2.e + 10.2.g@rijksoverheid.nl

---

**Van:** Paul Loven [mailto:10.2.e + 10.2.g@gmail.com]  
**Verzonden:** dinsdag 7 juni 2016 21:46  
**Aan:** Steenhoven, Koos van der; 10.2.e + 10.2.g@gmail.com  
**Onderwerp:** Fwd: Huis voor klokkenluiders - Inwerkprogramma - agenda en bijlagen

Dank voor de agenda voor morgenavond. 11.1 + 10.2.g

Edith 11.1 + 10.2.g

Judith 11.1 + 10.2.g

Edith

"Wat zijn de casussen ? Waar zitten de lastige issues ? Wat is de dynamiek ? Waar moeten wij rekeningmee houden ? Dit alles om zsm onderweg naar en op 4 juli realistische verwachtingen af te geven naar stakeholders. 11.1 + 10.2.g Edith 11.1 + 10.2.g

Hartelijke groet uit een heel zomers Chicago. Tot morgen !

Paul

Begin doorgestuurd bericht:

**Van:** 10.2.e + 10.2.g, 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g @minbzk.nl>

**Datum:** 7 juni 2016 13:57:22 GMT-5

**Aan:** "'10.2.e + 10.2.g@gmail.com'" <10.2.e + 10.2.g@gmail.com>, "'10.2.e + 10.2.g@gmail.com'" <10.2.e + 10.2.g@gmail.com>, "'10.2.e + 10.2.g@hetnet.nl'" <10.2.e + 10.2.g@hetnet.nl>

**Kopie:** "Steenhoven, Koos van der" <10.2.e + 10.2.g@rijksoverheid.nl>, "10.2.e + 10.2.g@minbzk.nl"

**Onderwerp:** Huis voor klokkenluiders - Inwerkprogramma - agenda en bijlagen

Beste allen,

Ter voorbereiding op het inwerkprogramma Huis voor klokkenluiders op woensdagavond 8 juni, stuur ik u hierbij de agenda inclusief bijlagen toe.  
Morgenavond ontvangt u een uitgeprinte set van mij.  
Met vriendelijke groet,

10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g

10.2.e + 10.2.g bedrijfsvoering

Team kwartiermaker Huis voor Klokkenluiders

tel: 06 10.2.e + 10.2.g

e-mail: 10.2.e + 10.2.g @minbzk.nl

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.



4 a.

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** woensdag 15 juni 2016 15:41  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g Steenhoven, Koos van der; 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** artikel KI zaak - OM Limburg

<http://www.1limburg.nl/ontslagen-klokkenluidster-om-wil-onschuld-bewijzen-proces>

ter info:

bovenstaande link verwijst naar één van de zaken die nog bij de OIO loopt. Zij zullen hier in ieder geval tot 1 oktober aan blijven werken.

Voor 1 oktober neemt de OIO contact op met het bestuur van het Huis over de voortzetting /overdracht van de zaak.

Groeten,

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

4.a.

10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** woensdag 20 april 2016 18:47  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** RE: huis voor klokkenluiders

hoi 10.2.e + 10.2.g Dank je wel. Buiten bereik

Groet,

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

-----Original Message-----

**From:** 10.2.e + 10.2.g  
**Sent:** Wednesday, April 20, 2016 11:34 AM W. Europe Standard Time  
**To:** 10.2.e + 10.2.g  
**Cc:** 10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g  
**Subject:** RE: huis voor klokkenluiders

Hoi allen,

Gisteren hebben we een gesprek gehad met de voltallige OIO en CAOP/BIOS. Even wat opmerkingen die voor jullie misschien nuttig zijn.

10.2.e + 10.2.g  
Zij vroegen wel naar de transitie van OIO naar Huis op zaaksniveau. We hebben afgesproken nog even af te wachten en dan eind mei/begin juni te kijken hoe of wat met de overdracht van zaken. 11.1 + 10.2.g

Dan CAOP/BIOS. 11.1 + 10.2.g Koos heeft ook een mail van Olav gekregen naar aanleiding van het O&F rapport. Zij gaan a.s. donderdag met elkaar in gesprek.

Groet, 10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** dinsdag 19 april 2016 22:07  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**CC:** 10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** FW: huis voor klokkenluiders

hoi 10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

TK : Zie onderstaande mailwisseling van mij met CZW over het inbrengen van Bios en dus de preventieve integriteitstaak in het Huis.

11.1 + 10.2.g

Leek me handig ook voor jou om te weten!

Groet,

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

Sent with Good ([www.good.com](http://www.good.com))

-----Original Message-----

**From:** 10.2.e + 10.2.g

**Sent:** Tuesday, April 19, 2016 09:39 PM W. Europe Standard Time

**To:** 10.2.e + 10.2.g

**Cc:** 10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g

**Subject:** RE: huis voor klokkenluiders

10.2.e + 10.2.g verleden week met 10.2.e + 10.2.g en 10.2.e + 10.2.g gesproken. 11.1 + 10.2.g

Zij vroeg wel tzt even contact met haar te zoeken.

11.1 + 10.2.g

Groet

-----Original Message-----

**From:** 10.2.e + 10.2.g

**Sent:** Tuesday, April 12, 2016 11:17 AM W. Europe Standard Time

**To:** 10.2.e + 10.2.g

**Cc:** 10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g

**Subject:** RE: huis voor klokkenluiders

Ha 10.2.e + 10.2.g

De minister weet dat Koos van der Steenhoven bezig is BIOS te laten landen in het Huis. 11.1 + 10.2.g

BIOS doet overigens niet aan individuele advisering aan werkgevers op casusniveau. Wat BIOS doet heeft meer kenmerken van voorlichting en generieke advisering. 11.1 + 10.2.g

Wij gaan nu eerst met spoed aan de slag om het Besluit melden vermoeden van misstand bij Rijk en Politie aan te passen aan de nieuwe situatie van het Huis.

De OIO moet worden opgeheven, ten gunste van het Huis. En er zullen nog een aantal andere wijzigingen moeten worden aangebracht.

Groet,

10.2.e + 10.2.g



**Van:** 10.2.e + 10.2.g

**Verzonden:** dinsdag 12 april 2016 10:27

**Aan:** 10.2.e + 10.2.g

**CC:** 10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g

**Onderwerp:** RE: huis voor klokkenluiders

Hoi 10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

Dank voor je snelle reactie.

Het Huis heeft nu tot taak

1. Klokkenluiders te adviseren en te begeleiden
2. Onderzoek te doen naar misstanden.

Er komt nu dus een taak bij: het adviseren van werkgevers over te voeren integriteitsbeleid. 11.1 + 10.2.g

11.1 + 10.2.g

Is het een idee om even een overlegje hierover te organiseren?

Groet,

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g

**Verzonden:** dinsdag 12 april 2016 10:14

**Aan:** 10.2.e + 10.2.g

**CC:** 10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g

**Onderwerp:** RE: huis voor klokkenluiders

Hoi 10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

11.1 + 10.2.g

Bios wordt er nu in ondergebracht om de preventieve kant rondom integriteit goed te borgen in een ZBO.

11.1 + 10.2.g

Koos van der Steenhoven is hiermee aan de slag, als onderdeel van het kwartiermaken.

Groet,

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g

**Verzonden:** dinsdag 12 april 2016 9:30

**Aan:** 10.2.e + 10.2.g

**Onderwerp:** huis voor klokkenluiders

Hoi 10.2.e + 10.2.g

Begrijp ik het goed ( uit een vraag van 10.2.e + 10.2.g), dat ook BIOS zal worden ondergebracht in het Huis voor Klokkenluiders? 11.1 + 10.2.g

Ik hoor graag van je wat de plannen zijn.

Groet,

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

WAS	fte		€	WORDT	fte	fte	€
				Voorzitter Huis		0,4	60.000
				Externe inhuur			368.000
Adviespunt klokkenluiders				Afdeling Advies			
• bestuur		0,7	110.000	• bestuur		0,4	60.000
• Medewerkers (zie specificatie)	6,0		520.000	• medewerkers	3,0		253.000
• Overige middelen			640.000	• Overige middelen			-
OIO				Afdeling Onderzoek			
• Bestuur		1,4	144.000	• bestuur		0,4	60.000
• Medewerkers	n.v.t.		-	• medewerkers	3,0		274.000
• Overige middelen			380.000	• Overige middelen			-
BIOS				Afdeling Preventie/Kenniscentrum			
• bestuur	-		-	• bestuur	-		-
• medewerkers	Niet bekend		-	• medewerkers	3,0		263.000
• overige middelen			1.100.000	• Overige middelen		-	-
<b>TOTAAL</b>		<b>2,1</b>	<b>2.894.000</b>			-	-
				Psychosociale ondersteuning/intake			
				• bestuur			
				• medewerkers	1,6		152.000
				• Overige middelen			
				Staf en ondersteuning			
				Directeur /medewerkers	5,0		360.000
				Subtotaal personeel (incl. bestuur + externe inhuur)	15,6	1,2	1.850.000
				Overige middelen			1.150.000
					-		
				<b>TOTAAL</b>	<b>15,6</b>	<b>1,2</b>	<b>3.000.000</b>



\*

Specificatie medewerkers APKL	
Adviseurs	2,8
Directeur	0,8
Bureausecretaris	1,0
Communicatie-adviseur	0,8
Secretaresse	0,6
<b>TOTAAL</b>	<b>6,0</b>

4 d

10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** dinsdag 16 augustus 2016 11:43  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**CC:** 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** FW: termijn afronding werkzaamheden Oio

Hoi 10.2.e + 10.2.g

Dit mailtje van Frank Kerkhaert nog weer even opgesnord.

Groet,

**Van:** 10.2.e + 10.2.g

**Verzonden:** vrijdag 15 juli 2016 17:03

**Aan:** 10.2.e + 10.2.g@utwente.nl

**CC:** 10.2.e + 10.2.g@caop.nl

**Onderwerp:** RE: termijn afronding werkzaamheden Oio

Beste Frank,

Dank je wel voor deze uitgebreide update van de komende afronding van de onderzoeksactiviteiten van de OIO.

Ik zal een en ander hier intern bespreken en rond 11 augustus contact opnemen met 10.2.e + 10.2.g over de verdere aanpak.

Voor nu wens ik je een hele fijne zomer(vakantie) en graag tot in augustus.  
(Ik ben zelf van 19-29 augustus met vakantie).

Hartelijke groet,

10.2.e + 10.2.g

Sent with Good ([www.good.com](http://www.good.com))

-----Original Message-----

**From:** 10.2.e + 10.2.g@utwente.nl [10.2.e + 10.2.g@utwente.nl]

**Sent:** Friday, July 15, 2016 02:41 PM W. Europe Standard Time

**To:** 10.2.e + 10.2.g

**Cc:** 10.2.e + 10.2.g@caop.nl

**Subject:** termijn afronding werkzaamheden Oio

Dag 10.2.e + 10.2.g (meld mij even meteen svp of dit het goede mailadres is),

In onze laatste bijeenkomst voor de zomervakantie heeft de Onderzoeksraad vrij nauwkeurig een planning kunnen maken voor de afronding van onze werkzaamheden:

- We hebben nog 3 lopende monitoringzaken (ca. 1 jaar na afronding van een onderzoek spreken wij nog eens met melder + bevoegd gezag teneinde wederzijdse leereffecten te verkrijgen en te stimuleren), die wij in augustus en september zullen afronden



- We zullen eind augustus/begin september overleggen met het Huis om nog enkele losse eindjes en relevante punten met voorzitter en bestuursleden onderzoek te bespreken

- we hebben thans nog 2 lopende onderzoeken:

a: casus A (10.2.e + 10.2.g) is gisteren in zijn eindversie plenair besproken en tot besluitvorming gebracht ; ons volledige adviesrapport van 20 pagina's is zojuist verzonden aan het bevoegd gezag (en in cc aan melder) met het verzoek om binnen 12 weken (cf art 22 Besluit) een standpunt aan ons te melden. Als die 12 weken worden gebruikt zal het bevoegd gezag rond 6 oktober reageren. Daarna dient de Oio dat standpunt , incl. het complete adviesrapport, in geanonimiseerde vorm openbaar te maken via de website. Dat vergt in die week nog enig contact met bevoegd gezag over de manier van communiceren en verspreiden, onverwachte ontwikkelingen daargelaten.

b: casus B (10.2.e + 10.2.g) gaat nu de eindfase in, maar vergt nog wel tijd en onderling beraad, ook in de plenaire Oio. De laatste hoorzittingen zijn 13 juli gehouden. Het gaat hier om een groot onderzoek met als eerste taak nu om ca 27 nog op te maken en te verifiëren gespreksverslagen. Wij verwachten dat we, door de vakantieperiode, deze individuele verslagen eind augustus kunnen laten checken op feitelijke onjuistheden door de gehoorde. Zij hebben 14 dagen de tijd om dat te doen, dus rond half september kan dat gereed zijn. Mede op deze dan gefiatteerde verslagen zal ons eindrapport moeten worden opgebouwd en geformuleerd. Dat eindrapport in deze casus zal op zijn vroegst eind september/begin oktober aan de plenaire Onderzoeksraad kunnen worden voorgelegd en tot besluitvorming worden gebracht. Maar dan is het werk nog niet afgelopen. Ook hierbij geldt dan weer dat het bevoegd gezag maximaal 12 weken mag nemen om tot een standpunt te komen. Dat betekent dat we kunnen verwachten dat vlak voor of vlak na Kerstmis 2016 die reactie zal komen. Meteen daarna zullen we nog die afrondende communicatie-acties kunnen verrichten. Deze planning geldt uiteraard weer onvoorziene omstandigheden daargelaten.

- deze onderzoeken A en B betekenen dat de plenaire Onderzoeksraad hoogstwaarschijnlijk in de 1e helft oktober nog de reactie van bevoegd gezag in zaak A zal moeten wegen mbt effecten op de daarna volgende geanonimiseerde openbaarmaking en communicatie + eind sept/begin oktober plenair zaak B tot besluitvorming moet brengen dmv het totale eindrapport + eind december de reactie van het bevoegd gezag in zaak B zal moeten wegen mbt effecten op de daarna volgende geanonimiseerde openbaarmaking en communicatie.

- We hebben ons afgevraagd of in beide zaken het bevoegd gezag niet eerder zou kunnen reageren dan 12 weken. Onze ervaring is dat dat niet voor de hand ligt. Eerdere cases leren ons dat en ook de monitoring brengt ons tot de verwachting dat die wettelijke termijn geheel gebruikt zal gaan worden.

- we hebben ons afgevraagd of het mogelijk zou zijn dat het Huis de verantwoordelijkheid voor de afronding van deze 2 onderzoeken vanaf 1 oktober 2016 formeel op zich neemt. 11.1 + 10.2.g

11.1 + 10.2.g

11.1 + 10.2.g

11.1 + 10.2.g

Vlak voor mijn vakantie hoop ik hiermee je zo goed mogelijk inzicht te hebben geboden in de afronding van onze werkzaamheden. Voor overleg is 10.2.e + 10.2.g weer aanwezig vanaf 11 augustus (meen ik) en ik ben een week later weer bereikbaar. Als het moet ben ik telefonisch wel bereikbaar.



Hartelijke groet en een prima zomer gewenst.

Frank Kerckhaert

tel mob 0031 6 10.2.e + 10.2.g

4d.

10.2.e + 10.2.g

**Van:** Jeurissen, Judith  
**Verzonden:** donderdag 3 november 2016 17:12  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** RE: archieven OIO

Scherpe vraag!

11.1 + 10.2.g

Maar ik ben met je eens dat die vraag gesteld kan worden. Ik ga die eens onder mijn kussen leggen. Kom er op terug!

Groet,  
Judith

**Van:** 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** donderdag 3 november 2016 17:07  
**Aan:** Jeurissen, Judith  
**Onderwerp:** RE: archieven OIO

Nou, ik heb ook wat navraag gedaan. Toch wel verrassend. Het blijkt inderdaad besproken te zijn in de kwartiermakersfase, ook met het departement. Toen is blijkbaar gekozen voor overdracht naar het Huis. 11.1 + 10.2.g

11.1 + 10.2.g

We gaan het allemaal praktisch oplossen hoor, maar ik heb wel behoefte aan wat meer duiding.

Groet, 10.2.e + 1

**Van:** Jeurissen, Judith  
**Verzonden:** donderdag 3 november 2016 16:12  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** RE: archieven OIO

11.1 + 10.2.g

10.2.e + 10.2.g 11.1 + 10.2.g

Volgens mij is het niet zoveel (fysiek).  
We gaan kijken hoe we het naar je toe kunnen krijgen.

Groetjes!  
Judith

**Van:** 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** donderdag 3 november 2016 14:47  
**Aan:** Jeurissen, Judith  
**Onderwerp:** RE: archieven OIO

11.1 + 10.2.g

Nou ja, maakt niet uit. Digitaal heb ik enorme planken. Fysiek: is het heel erg veel?

**Van:** Jeurissen, Judith

**Verzonden:** donderdag 3 november 2016 14:45

**Aan:** 10.2.e + 10.2.g

**Onderwerp:** RE: archieven OIO

11.1 + 10.2.g

Heb je een groot kastje op BZK?

10.2.e + 10.2.g 11.1 + 10.2.g

Dank je!  
Groet,  
Judith

**Van:** 10.2.e + 10.2.g

**Verzonden:** donderdag 3 november 2016 14:40

**Aan:** Jeurissen, Judith

**Onderwerp:** RE: archieven OIO

11.1 + 10.2.g

Wij moeten sowieso nog iets met de archieven van de OIO.

Was nog wel even benieuwd: welke kwartiermaker heeft deze spullen bij jullie afgeleverd?

Groet, 10.2.e + 11

**Van:** Jeurissen, Judith

**Verzonden:** donderdag 3 november 2016 14:13

**Aan:** 10.2.e + 10.2.g

**Onderwerp:** archieven OIO

Ha 10.2.e + 10.2

Wij hebben hier nog steeds een pakket archieven staan van de OIO die destijds door de kwartiermakers naar het Huis zijn gebracht.

Waar kan ik die naar toe sturen? Weet je dat al? Het zijn digitale bestanden en een paar mappen.

Groet,  
Judith

Judith Jeurissen

10.2.e + 10.2.g

Huis voor klokkenluiders

T: 088 - 10.2.e + 10.2.g

E: 10.2.e + 10.2.g@huisvoorklokkenluiders.nl

W: [www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl)



HUIS VOOR  
KLOKKENLUIDERS



4d

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** donderdag 4 februari 2016 08:56  
**Aan:** Steenhoven, Koos van der  
**CC:** 10.2.e + 10.2.g ; 10.2.e + 10.2.g ; 10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** FW: aangepaste nota  
**Bijlagen:** 1.1 Voorbereidende nota plenaire behandeling Eerste Kamer Wet Huis voor klokkenluiders ( 34 105).docx

Hoi Koos, ik hoop dat je een heel goede vakantie hebt gehad.

Voor de goede orde hierbij de nota voor de minister (tbv zijn voorbereiding van het AO van de 9<sup>de</sup>) waar we ook ingaan op de BIOS kwestie. Weet dat ik enkele gesprekken met BIOS (10.2.e + 10.2.g) heb gevoerd. Ik heb GJ ook betrokken. 11.1 + 10.2.g

De 11<sup>de</sup> hebben GJ en ik een gesprek met 10.2.e + 10.2.g CAOP hierover. Ik koppel de uitkomsten uiteraard direct aan je terug.

Vriendelijke groet

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** woensdag 3 februari 2016 14:26  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**CC:** 10.2.e + 10.2.g ; 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** aangepaste nota

Ha 10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

Zie hierbij de aangepaste nota t.b.v. Koos.

De DG krijgt em dus ook nog te zien.

Groet,

10.2.e + 10.2.g

4d.

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g

---

**Van:** 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** donderdag 11 februari 2016 15:29  
**Aan:** Steenhoven, Koos van der; [redacted] - 10.2.e + 10.2.g  
[redacted] - [redacted]  
**CC:** 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** gesprek met BIOS vanmorgen

Beste Koos,

Voor de goede orde nog even een terugkoppeling van het gesprek Gert Jan met CAOP/BIOS van hedenochtend (dat in zekere zin voortvloeide uit jouw eerdere gesprek met CAOP/BIOS).

GJ, heeft aangegeven dat er snel een brief van zijn kant komt na de besluitvorming a.s. dinsdag in de EK. In die brief zal worden gemeld dat er :

- a) een voornemen aan BZK zijde is om BIOS onder te brengen in het huis (zoveel mogelijk bundelen).
- b) dat we hier snel over inhoudelijk in gesprek gaan (lees: moment van onderbrenging en route waarlangs)

[redacted] 11.1 + 10.2.g  
[redacted]  
[redacted]

[redacted] 11.1 + 10.2.g  
[redacted]  
[redacted]

Zodra ik de brief in concept gereed heb, krijg je hem uiteraard langs voor commentaar.

Vriendelijke groet

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

11.1 + 10.2.g GJ [redacted] 11.1 + 10.2.g  
[redacted]

4.d.

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** vrijdag 3 juni 2016 13:46  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** bericht voor jou en 10.2.e + 10.2.g inzake OIO

Hoi 10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

Even voor de zekerheid. 10.2.e + 10.2.g

Je aanpassingen zijn zeker welkom.

Groeten,

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

Beste 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

Gisteren sprak ik 10.2.e + 10.2.g over de fysieke verhuizing van de dossiers van de OIO naar het Huis.  
Hierbij kwamen een aantal punten aan de orde in ik graag even aan jullie voorleg:

1. 10.2.e + 10.2.g geeft aan dat de overdracht van de dossiers uit 2015 en 2016 mogelijk formeel aan Min BZK moeten worden gedaan, omdat de OIO zijn taken onder verantwoordelijkheid van het ministerie heeft uitgevoerd. 11.1 + 10.2.g
2. Ook geeft zij aan dat de dossiers van de onderzoeken van voor 2015 al eerder zijn overgedragen aan het ministerie. 10.2.e + 10.2.g weet jij waar die dossier nu zijn (of wie ik hierover kan benaderen). Vinden jullie dat deze dossiers ook overgebracht moeten worden naar het Huis?
3. De OIO werkt momenteel nog aan twee onderzoeken. Deze zijn niet voor 1 juli 2016 afgerond. Met Koos is afgesproken dat zij deze lopende onderzoeken tot 1 oktober zelf zullen blijven behandelen. Indien nodig worden deze op 1 oktober alsnog overdragen. Hierover heeft het bestuur HvK op een later moment contact met de OIO.
4. Vanaf heden neemt de OIO in principe geen langlopende zaken meer aan, maar zullen zij wijzen op de komst van het Huis.

5. 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g 11.1 + 10.2.g

11.1 + 10.2.g

Groeten,

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

Met vriendelijke groet,

10.2.e + 10.2.g

10.2.e + 10.2.g bedrijfsvoering

Team kwartiermaker Huis voor Klokkenluiders

tel: 06 10.2.e + 10.2.g

e-mail: 10.2.e + 10.2.g @minbzk.nl





Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties

> Retouradres Postbus 20011 2500 EA Den Haag

**DEPARTEMENTAAL VERTROUWELIJK**

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties  
Onderzoekraad Integriteit Overheid (OIO)

T.a.v.: 10.2.e + 10.2.g

Turfmarkt 147  
2500 EA Den Haag  
Nederland

DG Vastgoed en  
Bedrijfsvoering Rijk  
(DGVBR)  
Doc- Direkt

Wilhelmina van Pruisenweg  
52- 78  
Den Haag  
Postbus 20011  
2500 EA Den Haag  
Nederland  
[www.doc-direkt.nl](http://www.doc-direkt.nl)  
[www.facebook.com/minbzk](https://www.facebook.com/minbzk)  
[www.twitter.com/minbzk](https://www.twitter.com/minbzk)

**Contactpersoon**

10.2.e + 10.2.g

T 06- 10.2.e + 10.2.g

10.2.e + 10.2.g@minbzk.nl

Datum 25 juli 2018

Betreft Archief in beheer nemen Onderzoekraad Integriteit Overheid

**Kenmerk**  
2018-0000601161

**Uw kenmerk**

Geachte mevrouw/heer,

Met genoegen bied ik u de volgende prijsindicatie aan.

**Inleiding**

In beheer plaatsen bij Doc-Direkt van uw archiefdossiers.

Volume 20 archiefdozen (2,5 m<sup>3</sup>)

Inhoud: dossiers met vertrouwelijke documenten.

**Afnemersvraag**

U wilt uw archiefdossiers in beheer plaatsen bij Doc-Direkt.

**Het aanbod**

Wij kunnen deze dossiers voor u opnemen in een plaatsingslijst. Deze lijst wordt op dossierniveau opgesteld, zodat u altijd exact kunt nagaan, welke dossiers bij Doc-Direkt in beheer zijn genomen.

Er zijn geen afwijkende zaken geconstateerd, hetgeen betekent, dat de overplaatsing binnen korte tijd kan worden gerealiseerd.

Gezien het feit, dat er gerubriceerd materiaal wordt overgeplaatst, zal Doc-Direkt een A-gescreende medewerker belasten met het overplaatsen van de dossiers.

**Werkwijze**

De medewerker van Doc-Direkt, zal ter plaatse de werkzaamheden verrichten.

De dozen met dossiers zullen op dossierniveau in een plaatsingslijst worden opgenomen. Deze lijst zal na inplaatsing van uw archief bij Doc-Direkt, aan u worden overhandigd. De gegevens uit de plaatsingslijst, worden bij ons in het beheersysteem Mais Flexis opgenomen.

Het in beheer te nemen archief, zal zonder persoonlijke gegevens van personen te vermelden op de plaatsingslijst worden opgenomen onder vermelding van het dossiernummer en een eventuele neutrale beschrijving. Daarnaast worden deze dossiers bij Doc-Direkt geplaatst in een afsluitbare stelling binnen het

DEPARTEMENTAAL VERTROUWELIJK

DG Vastgoed en  
Bedrijfsvoering Rijk  
(DGVBR)  
Doc- Direkt

archiefdepot, welke voldoet aan de eisen voor het in opslag nemen van vertrouwelijk archief.

**Datum**  
25 juli 2018

**Kenmerk**  
2018-0000601161

### Planning

Doc-Direkt regelt en begeleid het transport van uw archieven.

Het werk, kan in augustus 2018 worden opgepakt op een datum, die u het beste schikt. Onze medewerker heeft circa 2 werkdagen nodig om de zaak van A tot Z in orde te maken.

### Kosten

De in deze prijsindicatie opgenomen tarieven zijn afkomstig uit de Producten- en Dienstencatalogus (PDC). Het betreft hier tarieven voor de standaarddienstverlening.

De totale kosten zijn in het onderstaande overzicht opgenomen:

Handeling:	Eenheid	Tarief	Aantal	Totaal in €
Archiefschouw	uren	€73,00 <sup>1</sup>	4	€292,00
Maken plaatsingslijst	uren	€73,00 <sup>1</sup>	8	€584,00
Vorbereiden transport	uren	€73,00 <sup>1</sup>	4	€292,00
Transportkosten	PM	PM		PM
Inplaatsen en controle	m1	€6,18	2,5	€15,45
<b>Totaal<sup>2</sup></b>				<b>€1.183,45</b>

### Facturering

Indien de uitvoering noopt tot meerwerk, hoger dan 10%, zal bij constatering hiervan met u in overleg getreden worden. Eventueel uitgevoerd meerwerk kan leiden tot een prijsaanpassing.

Op deze prijsindicatie zijn de voorwaarden van toepassing zoals opgenomen in de geldende overeenkomst gesloten tussen het Ministerie van Binnenlandse Zaken (kerndepartement) en Doc-Direkt.

### Geldigheid prijsindicatie

De prijsindicatie is tot 30 dagen na datum geldig.

Mocht u nog vragen hebben of een toelichting wensen op deze offerte, dan kunt u zich wenden tot  $\frac{102 \times 102}{102} 10.2 \text{ e} + 10.2 \text{ g}$

<sup>1</sup> A-gescreende medewerker

<sup>2</sup> Verrekening conform de geldende Dienstverleningsovereenkomst tussen BZK en Doc-Direkt.

DEPARTEMENTAAL VERTROUWELIJK

DEPARTEMENTAAL VERTROUWELIJK

DG Vastgoed en  
Bedrijfsvoering Rijk  
(DGVBR)  
Doc- Direkt

**Afsluiting**

Graag beantwoord ik uw eventuele vragen en indien u kunt instemmen met deze prijsindicatie vraag ik u één exemplaar te ondertekenen en aan mij te retourneren. U kunt deze opsturen naar:

**Datum**  
25 juli 2018

**Kenmerk**  
2018-0000601161

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

garantie

Met vriendelijke groet,

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

10.2.e + 10.2.g

Voor akkoord d.d.

10.2.e + 10.2.g

Naam en functie opdrachtgever

10.2.e + 10.2.g

Directiesecretaris

30 juli 2018.

DEPARTEMENTAAL VERTROUWELIJK





Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties

97

> Retouradres Postbus 20011 2500 EA Den Haag

De Stichting Centrum voor Arbeidsverhoudingen  
Overheidspersoneel  
t.a.v. de heer mr. 10.2.e + 10.2.g  
Postbus 556  
2501 CN Den Haag

DGBK  
Directie Arbeidszaken Publieke  
Sector

Turfmarkt 147  
Den Haag  
Postbus 20011  
2500 EA Den Haag

Contactpersoon  
Dhr. 10.2.e + 10.2.g

T 06-102e+102g  
10.2.e + 10.2.g@minbzk.nl

Kenmerk  
2016-0000152711

Uw kenmerk

Bijlage(n)  
0

Datum 15 maart 2016  
Betreft Consequenties oprichting huis voor klokkenluiders voor OIO en BIOS

Geachte heer 10.2.e + 10.2.g,

Op dinsdag 1 maart is, zoals u weet, het initiatiefvoorstel 'Wet Huis voor klokkenluiders' nu ook door de Eerste Kamer aangenomen. Dit maakt dat de binnen mijn ministerie reeds in gang gezette verkenningsfase, gericht op de totstandkoming van het 'huis', kan worden afgerond en gestart kan worden met het daadwerkelijke 'kwartiermaken'. Hoewel er nog belangrijke kwesties opgelost moeten worden, zal het Huis naar verwachting in 2016 operationeel zijn.

In het huis zullen ook taken worden ondergebracht die nu worden uitgevoerd door de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (OIO). Om doublures te voorkomen wordt een traject gestart tot opheffing van de OIO. Daartoe moet o.a. het besluit 'melden vermoeden van misstand' bij de sectoren Rijk en Politie worden aangepast. Daarnaast ben ik voornemens de preventieve taken op het terrein van integriteit die nu worden uitgevoerd door het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS), in het nieuw te vormen huis onder te brengen. Ik sprak u daar al over op 11 februari 2016.

Dit alles zal, zoals u begrijpt, aanmerkelijke consequenties hebben voor de jaarlijkse subsidiegrondslag. Als subsidieverstrekker stel ik u daarom middels deze brief nu ook formeel hiervan op de hoogte. U dient deze brief dan ook te beschouwen als een aankondiging dat de subsidie voor genoemde onderdelen met toepassing van artikel 4:51, eerste lid, Awb met in ingang van 1 januari 2017 niet meer zal worden verleend.

Gelet op de langdurige subsidierelatie met het CAOP, ben ik mij van de consequenties van bovengenoemde ontwikkelingen terdege bewust. Ik heb de kwartiermaker, de heer Koos van der Steenhoven, dan ook gevraagd om de gesprekken met u snel te hernemen en daarbij te bezien in hoeverre het mogelijk is om personeel dat nu actief is in beide onderdelen, onder te brengen in het nieuw te vormen huis. Daarmee beogen we niet alleen de opgebouwde kennis en expertise veilig te stellen, maar ook de personele consequenties en de consequenties voor de Stichting CAOP te verzachten.

**DGBK**  
Directie Arbeidszaken  
Publieke Sector

**Datum**  
15 maart 2016

**Kenmerk**  
2016-0000152711

Ik hoop u hiermee voorlopig voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,  
De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
namens deze,

**10.2.e + 10.2.g**

G. J. Buitendijk  
Directeur Generaal Bestuur en Koninkrijksrelaties

Tegen dit besluit kunt u binnen zes weken na de dag waarop dit is bekend gemaakt een bezwaarschrift indienen. Het bezwaarschrift moet door de indiener zijn ondertekend en bevat ten minste zijn naam en adres, de dagtekening, een omschrijving van het besluit waartegen het bezwaar is gericht en de gronden waarop het bezwaar rust. Zo mogelijk dient een kopie van het besluit waartegen het bezwaar is gericht te worden bijgevoegd. Het bezwaarschrift moet worden gericht aan: de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, t.a.v. de Directeur Generaal Bestuur en Koninkrijksrelaties, Postbus 20011, 2500EA Den Haag.

1. sg  
2. minbck

19000  
9/5  
98

Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties

Aan  
Van

Minister Plasterk  
DG00

DG00  
Directie Ambtenaar &  
Organisatie

Contactpersoon  
10.2e + 10.2g

T 06 10.2e + 10.2g

Datum  
3 mei 2016

Kenmerk  
2016-0000262994

## nota

Onderbrenging BIOS-taken in Huis voor klokkenluiders

11.1 + 10.2.g

### Aanleiding/probleemstelling

Zoals u weet is de kwartiermaker Huis voor klokkenluiders druk doende om de beoogde opening van het Huis op 1 juli mogelijk te maken (officiële opening op 4 juli a.s.). Ingegeven door vragen uit het netwerk (VNG, IPO) rondom onderbrenging van het Bureau integriteitsbevordering openbare sector (BIOS) in het Huis, informeren wij u specifiek over de stand van zaken met betrekking tot (onderbrenging van) BIOS. Daarnaast informeren wij u over de wettelijke basis voor deze onderbrenging.

### Advies/actie

Graag kennisnemen van deze nota.

Betrokken BZK onderdelen  
CZW

### Toelichting

Bij de behandeling van het initiatiefwetsvoorstel in de Eerste Kamer op 9 februari jl. en het AO Integriteit van 2 maart jl. is BIOS in relatie tot het Huis aan de orde geweest.

Ten aanzien van BIOS (n.a.v. een vraag van senator Van Blijsterveld, CDA) heeft 10.2e + 10.2g op 9 februari jl. de volgende opmerking gemaakt:

10.2g  
10.2g

In het AO Integriteit van 2 maart jl. heeft u gezegd dat de kwartiermaker Koos van der Steenhoven in gesprek is met het BIOS over het onderbrengen daarvan in het Huis voor klokkenluiders als een afdeling, zodat het onderwerp integriteit ook aan de preventiekant daar is ingebracht.

Tot op dit moment is ten aanzien van BIOS het volgende ondernomen:

1. Bij brief van 15 maart jl. heeft de dgBK het CAOP formeel op de hoogte gesteld van het feit dat er voor het jaar 2017 geen subsidie meer zal worden verstrekt voor de activiteiten van BIOS. In de betreffende brief is ook aangegeven dat de kwartiermaker de mogelijkheden zal bezien om personeel onder te brengen in het nieuw te vormen Huis voor klokkenluiders.



Datum  
3 mei 2016  
Kenmerk  
2016-0000262994

2. In de opdracht aan de kwartiermaker is de passage opgenomen dat hij:
  - a) zorg dient te dragen voor het onderbrengen in het Huis van de taken op het terrein van kennis en preventie (zoals nu voor een deel uitgevoerd door het Bureau Integriteitsbevordering Openbare sector) en
  - b) het benutten en borgen van de kennis van het BIOS in het Huis.
3. De kwartiermaker heeft in overleg met BIOS de taken geïdentificeerd die als voorlichting en preventie kunnen worden ondergebracht in het Huis voor klokkenluiders. Daarbij is vast komen te staan dat alleen de onderdelen 'Steunpunt Integriteitsonderzoek Politieke Ambtsdragers en de meer commerciële trainingen die BIOS geeft, gegeven de aard van de werkzaamheden zich niet lenen voor onderbrenging in het huis'.
4. Medewerkers zijn uitgenodigd te solliciteren op de vacant gestelde functies.

Op dit moment kan dus geconstateerd worden dat het merendeel van de taken rond integriteitsbevordering wordt ondergebracht in het Huis en dat tevens gepoogd wordt om de kennis en ervaring die de afgelopen 10 jaar is opgedaan bij BIOS ook te borgen door het overnemen van personeel.

#### **Wettelijke taken van het Huis voor klokkenluiders/inbedding BIOS-taken**

Het Huis kent wettelijk twee afdelingen, de afdeling advies en de afdeling onderzoek. Beide afdelingen hebben ook een voorlichtende taak, die tevens kan worden bestempeld als een preventieve taak op het gebied van integriteit. Zo heeft de afdeling advies het geven van algemene voorlichting over het omgaan met een vermoeden van een misstand tot taak. En de preventieve/voorlichtende taak van de afdeling onderzoek is zichtbaar in de taak tot "het formuleren van algemene aanbevelingen over het omgaan met een vermoeden van een misstand".

Wij hebben geoordeeld dat de Wet Huis voor klokkenluiders hiermee voorlopig voldoende (juridische) titel biedt tot onderbrenging van (het merendeel van) de taken van BIOS. **11.1 + 10.2.g**

toegezegd aan de

11.1 + 10.2.g

11.1 + 10.2.g

die vraagt om uitbreiding van het zogenaamde benadelingsverbod, ook moeten leiden tot aanpassing van de wet. Dat zou daarbij wellicht kunnen worden meegenomen. Over het uitvoeringstraject van de motie Bikker wordt u separaat geïnformeerd.

# Notitie

T.b.v. het gesprek over mogelijke onderbrenging BIOS in het 'Huis' met 10.2.e + 10.2.g (CAOP) en 10.2.e + 10.2.g (hoofd BIOS); donderdag, 11 februari van 10.00 – 11.00 uur.

1. Gisteren heeft de behandeling van de initiatiefwet Huis voor Klokkenluiders plaatsgevonden. Met een aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid wordt de wet a.s. dinsdag aangenomen.
2. Ten aanzien van BIOS (n.a.v. vraag van senator Van Bijsterveld, CDA) heeft 10.2.e + 10.2.g de volgende opmerking gemaakt:

10.2.g

3. 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g 10.2.g

11.1 + 10.2.g

5. Dat impliceert dat we:
  - i. CAOP/BIOS -net als CAOP/ OIO en Adviespunt- na besluitvorming EK een brief sturen waarin we ons voornemen kenbaar maken de subsidie te beëindigen op het moment dat het Huis van start gaat (1 juli???)
  - ii. Daarbij geven we aan dat we ons zullen inspannen om de overgang van betrokken medewerkers mogelijk te maken (overgang van onderneming?) en daarmee het potentiële probleem van CAOP op te lossen.
  - iii. Verkenner krijgt de opdracht om dit proces adequaat te faciliteren.
  - iv. De naamgeving is daarbij gesprekspunt (Bureau Integriteit Markt en Overheid ?)

11.1 + 10.2.g

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

10.2.e + 10.2.g

4.e.

~~Vertrouwelijk~~

**Van:** 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** donderdag 9 juni 2016 18:24  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** RE: pagina vertrouwelijkheid  
**Bijlagen:** pagina belangrijke punten.docx; pagina vertrouwelijkheid.docx

Hi 10.2.e + 10.2.g

Dank voor het meekijken!

Hierbij een paar wijzigingen van mijn kant. En een paar opmerkingen en vragen aan jou. Kijk maar even als je wilt.

11.1 + 10.2.g

Maar als je iets mist, mag je het er gewoon bij zetten hoor.

Groeten,

10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** donderdag 9 juni 2016 17:44  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** FW: pagina vertrouwelijkheid

**Van:** 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** donderdag 9 juni 2016 17:20  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** pagina vertrouwelijkheid

Paar opmerkingen en tekstuele aanpassingen. Het is wel heel erg kort!



4e.

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** donderdag 16 juni 2016 21:47  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** RE: Arronding Customer Revolution

Volgens mij 11.1 + 10.2.g ik verwacht dat de aanpassingen tot 30 juni minimaal zullen zijn.

Als zij deze dump opslaan op de server dan wordt deze automatisch meeverhuisd naar het Huis.

Toen het adviespunt begin 2015 wisselde van website/leverancier hebben zij hetzelfde gedaan.

Kijk maar wat handig werkt

Fijne avond

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** donderdag 16 juni 2016 17:12  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**CC:** 10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** RE: Arronding Customer Revolution

Even voor de duidelijkheid: overdragen naar het APKL is na 1 juli niet meer mogelijk, want dat bestaat dan niet meer. Inderdaad, zoals Martijn zegt, het komt toe aan de Staat.

Mijn voorstel is dan ook: 11.1 + 10.2.g

Groet, 10.2.e + 1  
10.2.e + 1

**Van:** 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** donderdag 16 juni 2016 17:03  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** FW: Arronding Customer Revolution

Hi,

Hierbij het mailtje van Tummers.

**Van:** Martijn Tummers 10.2.e + 10.2.g @apkl.nl]  
**Verzonden:** donderdag 16 juni 2016 15:27  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**CC:** 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** RE: Arronding Customer Revolution

Prima, 11.1 + 10.2.g 10.2.e + 11.1 + 10.2.g  
Het is wel een APKL-verantwoordelijkheid om dit goed te borgen.

Dus 10.2.e + 1  
Laat het weten hoe en wanneer Customer Revolution het overdraagt.  
11.1 + 10.2.g

Met vriendelijke groet,

Martijn Tummers

**Adviespunt Klokkenluiders**

T 070 - 102.e + 102.g 102.e

E 102.e + 102.g @apkl.nl

I [www.adviespuntklokkenluiders.nl](http://www.adviespuntklokkenluiders.nl)

V Wat doet het adviespunt voor u?

---

**Van:** 102.e + 102.g 102.e + 102.g @minbzk.nl]

**Verzonden:** donderdag 16 juni 2016 12:35

**Aan:** Martijn Tummers; 102.e + 102.g

**CC:** 102.e + 102.g

**Onderwerp:** RE: Arronding Customer Revolution

102.e + 102.g is in de lead voor het websitetraject, dus ik heb de vraag aan haar doorgezet.

---

**Van:** Martijn Tummers 102.e + 102.g @apkl.nl]

**Verzonden:** donderdag 16 juni 2016 10:46

**Aan:** 102.e + 102.g

**CC:** 102.e + 102.g 102.e + 102.g

**Onderwerp:** Arronding Customer Revolution

102.e + 102.g  
102.e + 102.g

De website van APKL zoals die er op 30 juni uitziet, komt de Staat toe.

Wellicht heb je daar al in voorzien.

Zo niet, wil jij er dan voor zorgdragen dat Customer Revolution de website archiveert en overdraagt aan APKL?

Dank, dank,

Met vriendelijke groet,

**Martijn Tummers**

**Adviespunt Klokkenluiders**

T 070 - 102.e + 102.g

E 102.e + 102.g @apkl.nl

I [www.adviespuntklokkenluiders.nl](http://www.adviespuntklokkenluiders.nl)

V Wat doet het adviespunt voor u?

---

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

4.e.

10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** vrijdag 10 juni 2016 14:48  
**Aan:** 'Paul Loven'; Edith Snoey  
**CC:** Martijn Tummers; 10.2.e + 10.2.g Steenhoven, Koos van der  
**Onderwerp:** RE: Website

Beste allen,

Zojuist besprak ik de website nog even met Koos.  
Ik begrijp dat het volgende is afgesproken:

Vanaf 30 juni gaat de website van het adviespunt uit de lucht en wordt vervangen door een statisch beeld met een doorverwijzing naar huisvoorklokkenuiders.nl.  
Per 1 juli is op huisvoorklokkenuiders.nl een statisch beeld te zien met een korte tekst en een telefoonnummer.  
Op 4 juli 15.30 uur gaat de complete website van het Huis live.

11.1 + 10.2.g Mochten wij het toch anders willen regelen, dan hoor ik het graag.

Groeten,  
10.2.e + 10.2.g

Met vriendelijke groet,

10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g bedrijfsvoering  
Team kwartiermaker Huis voor Klokkenluiders

tel: 10.2.e + 10.2.g  
e-mail: 10.2.e + 10.2.g @minbzk.nl

-----Oorspronkelijk bericht-----

Van: Paul Loven 10.2.e + 10.2.g @gmail.com]  
Verzonden: vrijdag 10 juni 2016 11:09  
Aan: Edith Snoey  
CC: Martijn Tummers; 10.2.e + 10.2.g -  
Onderwerp: Re: Website

Edith. 11.1 + 10.2.g

10.2.e + 10.2.g zou jij in overleg met Martijn dit ter hand kunnen nemen ?

Dank !  
Paul

> Op 9 jun. 2016 om 18:07 heeft Edith Snoey 10.2.e + 10.2.g@gmail.com> het volgende geschreven:  
>  
> Hoi Paul,  
>  
> De website van het Huis gaat 4/7 de lucht in. De APKI-website eindigt op 30/6.  
> Dan is er toch een gat van een paar dagen voor potentiële klokkenluiders.  
> Is het verstandig 11.1 + 10.2.g dat de APKL website met een aangepast bericht tot en met 4 juli in de lucht blijft?  
>  
> Kun jij dit via Koos en in overleg met Martijn regelen?  
>  
> Dank en groet Edith



4e

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

**Van:** Edith Snoey 10.2.e + 10.2.g@gmail.com>  
**Verzonden:** vrijdag 10 juni 2016 19:44  
**Aan:** Paul Loven  
**CC:** Martijn Tummers; 10.2.e + 10.2.g - [redacted]  
**Onderwerp:** Website

Martijn,

11.1 + 10.2.g Jij ook?

Groet Edith

Op vrijdag 10 juni 2016 heeft Paul Loven 10.2.e + 10.2.g@gmail.com> het volgende geschreven:  
Edith. 11.1 + 10.2.g

@ 10.2.e + 10.2.g, zou jij in overleg met Martijn dit ter hand kunnen nemen ?

Dank !  
Paul

> Op 9 jun. 2016 om 18:07 heeft Edith Snoey 10.2.e + 10.2.g@gmail.com> het volgende geschreven:

>

> Hoi Paul,

>

> De website van het Huis gaat 4/7 de lucht in. De APKl-website eindigt op 30/6.

> Dan is er toch een gat van een paar dagen voor potentiële klokkenluiders.

> Is het verstandig 11.1 + 10.2.g dat de APKL website met een aangepast bericht tot en met 4 juli in de lucht blijft?

>

> Kun jij dit via Koos en in overleg met Martijn regelen?

>

> Dank en groet Edith

4.e.

10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g@gmail.com namens 10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** woensdag 15 juni 2016 14:29  
**Aan:** Martijn Tummers; 10.2.e + 10.2.g  
@caop.nl  
**CC:** Steenhoven, Koos van der; 10.2.e + 10.2.g  
-  
**Onderwerp:** gewijzigd document: Communicatie start Huis voor klokkenluiders + overgang organisaties  
**Bijlagen:** info Huis voor klokkenluiders i.r.t. BIOS-OIO-APKL - 15jun16.docx

Beste 10.2.e + 10.2.g Martijn, 10.2.e + 10.2.g

Er hebben zich de afgelopen week een paar wijzigingen voorgedaan. Daarom ontvangen jullie bijgaand een nieuw document over de communicatieve overgang van de drie organisaties naar het nieuwe Huis voor klokkenluiders.

De wijzigingen behelsen in het kort het volgende:

- De website van het Huis voor klokkenluiders wordt niet langer op 1 juli maar op 4 juli gelanceerd, om 15.30 uur, tegelijk met het openingsmoment. Dit om alle aandacht op één middag te concentreren. Vanaf donderdag 30 juni tot de middag van 4 juli heeft de website van het Huis een enkele landingspagina met daarop een korte tekst over het huis, telefoonnummer, mailadres, en tijdstip lancering website.
- De social media kanalen zoals Twitter gaan niet per 1 juli live; het bestuur van het Huis, de directeur en de communicatieadviseur gaan dit na 1 juli eerst zorgvuldig doorspreken.
- De afkorting OIO heb ik op verzoek van 10.2.e + 10.2.g uit het document gehaald en vervangen door de volledige naam.
- Gewijzigde elevator pitch en kernboodschap n.a.v. enkele opmerkingen - zie voor details mijn vorige mail.

Met hartelijke groet,

10.2.e + 10.2.g

Op 8 juni 2016 17:58 schreef 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g

Beste 10.2.e + 10.2.g Martijn, 10.2.e + 10.2.g

Vorige week hebben 10.2.e + 10.2.g een prettig gesprek gevoerd over de communicatieve start van het Huis voor klokkenluiders en de overgang van het Adviespunt Klokkenluiders, het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS) en de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (OIO) naar het Huis.

10.2.e + 10.2.g en ik hebben toen aangekondigd dat we een document zouden aanleveren. Bijgaand ontvangen jullie dit document, waarin enkele aspecten worden beschreven die behulpzaam kunnen zijn bij een communicatief soepele overgang van de drie organisaties naar het nieuwe Huis voor klokkenluiders.

Ik stuur het hierbij ook naar communicatieadviseur 10.2.e + 10.2.g en woordvoerder 10.2.e + 10.2.g van het ministerie van BZK; wellicht staat er ook voor jullie bruikbare informatie in.

Mochten jullie vragen of opmerkingen hebben, dan horen wij dat graag.

Hartelijke groet,  
mede namens 10.2.e + 10.2.g

10.2.e + 10.2.g

06-10.2.e + 10.2.g



4.e.

10.2.e + 10.2.g

**Van:** Steenhoven, Koos van der  
**Verzonden:** woensdag 22 juni 2016 21:26  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** RE: website in concept klaar - graag jullie reactie

Dank 10.2.e + 10.2.g

Heb het met plezier bekeken.

Ziet er goed uit. 11.1 + 10.2.g Heel mooi en informatief.

Goed bij het Huis passend. Open en rustig. Met de goede vragen en benaderingen.

Mijn complimenten.

Met vriendelijke groet,

Koos van der Steenhoven

ABDTOPConsult

Muzenstraat 97 2511 WB 's-Gravenhage

Postbus 20011 2500 EA 's-Gravenhage

Telefoonnummer: +3170 10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

Mobielnummer: +10.2.e + 10.2.g

Email: 10.2.e + 10.2.g @rijksoverheid.nl

**Van:** 10.2.e + 10.2.g@gmail.com [mailto:10.2.e + 10.2.g@gmail.com] **Namens** 10.2.e + 10.2.g

**Verzonden:** woensdag 22 juni 2016 18:21

**Aan:** Steenhoven, Koos van der; 10.2.e + 10.2.g

**Onderwerp:** website in concept klaar - graag jullie reactie

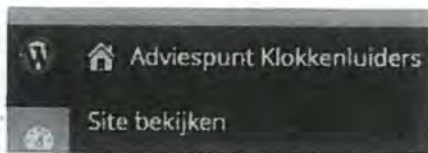
Dag Koos, 10.2.e + 10.2.g

De website is gereed. Zowel de bouw, de vormgeving, de optimalisatie voor de zoekmachines, als de teksten.

Zie de site als een concept, jullie mogen er natuurlijk nog wat van vinden. Ik geef hem hierbij aan jullie, om hem te bekijken en mij jullie commentaar te geven. Besef s.v.p. hierbij wel dat qua vormgeving of technische bouw niet veel meer veranderd kan worden; ruimte voor aanpassingen zit vooral in pagina's en teksten. Ik ontvang jullie reactie **graag uiterlijk maandagochtend 9.00 uur**. Dan heb ik nog voldoende tijd om jullie eventuele opmerkingen te verwerken.

**Hoe kun je de website zien:**

- plak in je browser: <https://hvk.10.2.e + 10.2.g.nl/administratie>
- vul de login in: 10.2.e + 10.2.g
- vul het wachtwoord in: 10.2.e + 10.2.g
- ga naar linksboven in je scherm, onder de tekst bij het huisje Adviespunt Klokkenluiders vind je een button 'Site bekijken'. Zie plaatje hieronder. Lukt het niet: 10.2.e + 10.2.g en ik kunnen helpen.



### Enige toelichting op deze site:

1. Alle teksten zijn afgestemd met <sup>102\*\*</sup> juridisch klopt het dus. (<sup>102\*\*</sup> ziet nu wel voor het eerst de site als geheel).
2. De site is vraaggericht: met welke vraag in zijn hoofd bezoekt iemand onze site, of het nu een werknemer of werkgever is. De site is daarom gericht op onderwerp, niet ingedeeld volgens ingang werkgever-werknemer: beiden kunnen immers eenzelfde informatiebehoefte hebben.

3. Taalniveau op de site is gericht op de gemiddelde Nederlander. Taalniveau is maximaal B2; de tekst is geschreven volgens een hele reeks richtlijnen die daarbij horen. Voor de hoogopgeleide en zeer gespecialiseerde juristen van het Huis kan dit simpel overkomen, maar voor de gemiddelde Nederlander (een bouwvakker of verpleegster kan ook klokkenluider zijn) moet deze site zeker niet moeilijker worden dan hij nu is. Bovendien doet de zoekmachines als Google het goed op dit niveau; maak je een tekst moeilijker dan gaat ook je ranking in Google achteruit.

Ik ga nog een stuk schrijven voor bestuur en medewerkers van het Huis, dat uitlegt waarom de site op dit niveau is geschreven. Dat kan wellicht helpen bij het begrip voor gekozen niveau, indeling en informatiedichtheid.

4. Op de homepage zie je zes blokken. Sommige blokken verwijzen nu naar pagina's op de site die ook in de hoofdnavigatie bovenaan staan. Dit is omdat een aantal blokken tijdelijk gevuld moest worden - na 1 juli worden deze blokken vervangen door informatie die iets later beschikbaar komt, zoals de Twitter-account en de aangepaste video zoals het Adviespunt die heeft.

5. In de hoofdnavigatie bovenaan, naast de button 'Onderzoek' komt straks nog de bibliotheek Kenniscentrum. Die is al gebouwd, maar heb ik nog op niet-zichtbaar gezet omdat de documenten die de bibliotheek moeten gaan vullen nog gemaakt moeten worden. Zodra deze teksten klaar zijn en de bibliotheek enigszins gevuld is, zet <sup>102\*\*</sup> hem 'aan'. Op termijn wordt deze bibliotheek natuurlijk steeds verder gevuld.

Hetzelfde geldt voor iedere pagina: in de rechterkantlijn worden witte blokjes geplaatst met voor die pagina relevante documenten. Die zijn er nog niet, dus de witte blokjes staan uit. Die gaan later dus 'aan', als er documenten zijn. Een voorbeeld kun je zien op de pagina 'De nieuwe klokkenluiderswet'.

6. En voor de leuk: het oog op de homepage verandert steeds van kleur. Dit om de diversiteit van mensen weer te geven. In iedere kleur staat een andere quote.

Dank alvast!

En mocht je vragen hebben dan hoor ik het graag.

Groeten,

<sup>102\*\*</sup>  
<sup>102\*\*</sup>  
<sup>102\*\*</sup>



4.e.

10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

**Van:** Judith Jeurissen 10.2.e + 10.2.g @hetnet.nl>  
**Verzonden:** woensdag 29 juni 2016 17:45  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** Fwd: (deel)legaat Adviespunt Klokkenluiders voor HvK  
**Bijlagen:** 1 Begeleidende brief voor ondernemingsraden - Adviespunt Klokkenluiders.pdf; 1 Begeleidende brief voor werkgevers - Adviespunt Klokkenluiders.pdf; 1 Informatiebrief - Adviespunt Klokkenluiders.pdf; 1 Model policy with explanatory notes - Advice Centre for Whistleblowers.docx; 1 Modelregeling met toelichting - Adviespunt Klokkenluiders.docx; 2 Onderhanden werk naar adviseur APKL per 15 juni 2016.pdf; 3 Voorlichtingsactiviteitenna160630.pdf; 4 Van APKL naar HvK 160701.pdf

Begin doorgestuurd bericht:

**Van:** Martijn Tummers 10.2.e + 10.2.g @apkl.nl>  
**Onderwerp:** (deel)legaat Adviespunt Klokkenluiders voor HvK  
**Datum:** 28 juni 2016 15:48:39 CEST  
**Aan:** 'Paul Loven' 10.2.e + 10.2.g@gmail.com>, Edith Snoey 10.2.e + 10.2.g@gmail.com>, 10.2.e + 10.2.g@hetnet.nl"" 10.2.e + 10.2.g @hetnet.nl>  
**Kopie:** 10.2.e + 10.2.g @apkl.nl>, 10.2.e + 10.2.g @vapecon.nl>

Beste Paul, Edith en Judith,

Bijgaand ontvangen jullie een achttal documenten,  
die wellicht voorafgaand aan (/bij) de start van het Huis van pas kunnen komen.

### 1 Modelregeling

Een vijftal documenten die samenhangen met de Modelregeling.  
Verwijzingen voor hulp door het Adviespunt zijn hieruit verwijderd.  
Ze dragen nog wel het logo van het Adviespunt,  
voor het geval het Huis ze niet integraal adopteert.

### 2 Advies

Onder handen werk peildatum 15 juni 2016  
(wellicht al van de kwartiermaker ontvangen).  
Het is een tabel met aantallen klokkenluiderszaken in advies.  
De cliënten zijn (/worden aanstonds) geïnformeerd van de overgang naar het Huis.  
NB:  
Donderdag 30 juni as. na de dagsluiting ontvangen jullie de maandrapportage van juni 2016.  
Daarin gaat het om grotere aantallen met uitsplitsingen naar sector en aard van misstand.

### 3 Voorlichting

Dit is een lijstje van bijeenkomsten en artikelen die het Adviespunt na 1 juli 2016  
op zijn agenda had staan om aan mee te werken  
Aan het Huis te bezien waar het aan meewerkt of vanaf ziet.

### 4 Ter info

Bijgaand de brief waarmee het Adviespunt gisteren al zijn niet-cliëntrelaties heeft geïnformeerd over  
de overgang naar het Huis.  
Het adressenbestand komt vanzelf met de boedel van het Adviespunt mee naar het Huis.

**Goed om te weten**



Bij de financiële afwikkeling van het Adviespunt heeft **10.2.e + 10.2.g** nog wat werk tijdens haar Huis-tijd..

Zij is de enige die kan goedkeuren voor geleverde prestatie voor die facturen die na 1 juli nog binnenkomen.

Buiten de activiteiten van **10.2.e + 10.2.g** erft het Huis vanzelfsprekend niets op financieel gebied.

De No wikkelt alles af.

#### **Nodeloos ICT-advies?**

De APKL-adviseurs zijn ongewis over welk registratiesysteem ze as 1 juli zullen aantreffen.

Als het een kopie is van wat ze nu gewoon zijn te gebruiken,

**11.1 + 10.2.g**

Dat is nl. op basis van MS Excel, en daarin kan nu maar 1 medewerker tegelijk werken.

Dus dat moet ondervangen worden met meer web-based software.

(Met het einde in zicht en een toekomst in breder verband heeft het Adviespunt hierin niet meer geïnvesteerd, zie ook "Lieux de mémoire" van het Adviespunt)

#### **Nog meer?**

Mocht er nog iets zijn wat jullie uit de boedel van het Adviespunt uitgelicht of toegelicht willen hebben, dan hoor ik het wel.

Veel succes en plezier!

Met vriendelijke groet,

**Martijn Tummers**

#### **Adviespunt Klokkenluiders**

T 070 - **10.2.e + 10.2.g**

M 06 **10.2.e + 10.2.g**

E **10.2.e + 10.2.g**@apkl.nl

I [www.adviespuntklokkenluiders.nl](http://www.adviespuntklokkenluiders.nl)

V Wat doet het adviespunt voor u?

---

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.  
This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Ondernemingsraden

**Betreft:** Informatie- en implementatiepakket voor de private en de semipublieke sector wet Huis voor Klokkenluiders

Geachte heer, mevrouw,

De afgelopen jaren zijn er veel zaken in de publiciteit geweest van werknemers die via het werk te maken kregen met een misstand met een maatschappelijk belang en die in de problemen kwamen omdat zij de misstand naar buiten brachten. Dit was aanleiding voor de Tweede Kamer om te komen tot een wet Huis voor Klokkenluiders, die de meldmogelijkheden en de bescherming van werknemers verbetert.

De wet HvK zal naar verwachting op 1 juli 2016 in werking treden. Bijgaand ontvangt u een informatie- en implementatiepakket voor de private en de semipublieke sector (zoals bijvoorbeeld zorginstellingen, woningcorporaties en onderwijsinstellingen).

De wet HvK voorziet in de oprichting van het Huis voor Klokkenluiders. Het Huis kan werknemers met een vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang adviseren en kan onderzoek doen naar deze vermoede misstand en naar de wijze waarop de werkgever zich tegenover de melder heeft gedragen.

Verder verplicht de wet HvK werkgevers bij wie ten minste 50 personen werkzaam zijn tot het vaststellen van een procedure voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand. De ervaring leert dat een interne meldregeling drempelverlagend werkt en kan voorkomen dat zaken publiekelijk escaleren. De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht op de interne meldregeling. Wij adviseren u daarom ervoor te zorgen dat u hier in een vroegtijdig stadium bij wordt betrokken en u actief op te stellen ten aanzien van het meldbeleid.

Uitgangspunt van de wet HvK is dat een werknemer een vermoeden van een maatschappelijke misstand eerst intern bij zijn werkgever meldt. De werkgever onderzoekt de vermoede misstand en treft zo nodig maatregelen.

Werkgevers bij wie 50 of meer personen werkzaam zijn adviseren wij niet te wachten tot 1 juli 2016, maar tijdig een (aangepaste) interne meldregeling vast te stellen en te implementeren.

Het Adviespunt Klokkenluiders geeft vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis advies over het melden van een vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang. Deze taak zal overgaan naar het Huis voor Klokkenluiders. Het Adviespunt Klokkenluiders heeft sinds zijn oprichting op 1 oktober 2012

uitgebreid ervaring opgedaan met het geven van advies en ondersteuning aan melders en het geven van voorlichting aan werkgevers. Hierdoor heeft het adviespunt inzicht gekregen in wat goed gaat en wat valkuilen zijn bij het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand.

Om ondernemingsraden bij de voorbereiding op de wet HvK zo goed mogelijk te faciliteren heeft het adviespunt bijgaand informatie- en implementatiepakket samengesteld, bestaande uit:

- A. een informatiebrief over de wet HvK en de gevolgen voor werkgevers;
- B. een (model)regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid;
- C. een toelichting op de (model)regeling.

In artikel 16 van de (model)regeling is opgenomen dat de hoogste leidinggevende jaarlijks een rapportage opstelt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling, dat het concept voor deze rapportage met de ondernemingsraad wordt besproken en dat het standpunt van de ondernemingsraad in de rapportage wordt verwerkt.

Mocht dit pakket aanleiding geven tot vragen, dan kunt u contact opnemen met het adviespunt.

Met vriendelijke groet,  
Adviespunt Klokkenluiders,

10.2.e + 10.2.g

Martin van Pernis  
Voorzitter Commissie



Werkgevers

**Betreft:** Informatie- en implementatiepakket voor de private en de semipublieke sector wet Huis voor Klokkenluiders

Geachte heer, mevrouw,

De afgelopen jaren zijn er veel zaken in de publiciteit geweest van werknemers die via het werk te maken kregen met een misstand met een maatschappelijk belang en die in de problemen kwamen omdat zij de misstand naar buiten brachten. Dit was aanleiding voor de Tweede Kamer om te komen tot een wet Huis voor Klokkenluiders, die de meldmogelijkheden en de bescherming van werknemers verbetert.

De wet HvK zal naar verwachting op 1 juli 2016 in werking treden. Bijgaand ontvangt u een informatie- en implementatiepakket voor de private en de semipublieke sector (zoals bijvoorbeeld zorginstellingen, woningcorporaties en onderwijsinstellingen).

De wet HvK voorziet in de oprichting van het Huis voor Klokkenluiders. Het Huis kan werknemers met een vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang adviseren en kan onderzoek doen naar deze vermoede misstand en naar de wijze waarop de werkgever zich tegenover de melder heeft gedragen.

Verder verplicht de wet HvK werkgevers bij wie ten minste 50 personen werkzaam zijn tot het vaststellen van een procedure voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand. De ervaring leert dat een interne meldregeling drempelverlagend werkt en kan voorkomen dat zaken publiekelijk escaleren. De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht op de interne meldregeling. Het is daarom verstandig om de ondernemingsraad hierbij in een vroeg stadium te betrekken.

Uitgangspunt van de wet HvK is dat een werknemer een vermoeden van een maatschappelijke misstand eerst intern bij zijn werkgever meldt. De werkgever onderzoekt de vermoede misstand en treft zo nodig maatregelen.

Indien bij u 50 of meer personen werkzaam zijn, adviseren wij u niet te wachten tot 1 juli 2016, maar tijdig een (aangepaste) interne meldregeling vast te stellen en te implementeren.

Het Adviespunt Klokkenluiders geeft vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis advies over het melden van een vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang. Deze taak zal overgaan naar het Huis voor Klokkenluiders. Het Adviespunt Klokkenluiders heeft sinds zijn oprichting op 1 oktober 2012

uitgebreid ervaring opgedaan met het geven van advies en ondersteuning aan melders en het geven van voorlichting aan werkgevers. Hierdoor heeft het adviespunt inzicht gekregen in wat goed gaat en wat valkuilen zijn bij het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand.

Om u bij de voorbereiding op de wet HvK zo goed mogelijk te faciliteren heeft het adviespunt bijgaand informatie- en implementatiepakket samengesteld, bestaande uit:

- A. een informatiebrief over de wet HvK en de gevolgen voor werkgevers;
- B. een (model)regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid;
- C. een toelichting op de (model)regeling.

Mocht dit pakket aanleiding geven tot vragen, dan kunt u contact opnemen met het adviespunt.

Met vriendelijke groet,  
Adviespunt Klokkenluiders,

**10.2.e + 10.2.g**

Martin van Pernis  
Voorzitter Commissie

## A. Informatiebrief over de wet Huis voor klokkenluiders en de gevolgen voor werkgevers

### Inleiding

1. Op 1 maart 2016 heeft, na de Tweede Kamer, ook de Eerste Kamer het wetsvoorstel Huis voor Klokkenluiders met algemene stemmen aangenomen. De wet Huis voor Klokkenluiders zal naar verwachting op 1 juli 2016 in werking treden.
2. De wet HvK heeft tot doel de mogelijkheden tot het melden van een vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang door werknemers te verbeteren en de melder beter te beschermen tegen benadeling.
3. De wet HvK voorziet in de oprichting van het Huis voor Klokkenluiders (het Huis). Het Huis zal bestaan uit twee gescheiden afdelingen, een afdeling advies en een afdeling onderzoek. Daarnaast schept de wet HvK verplichtingen voor werkgevers met betrekking tot het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand.
4. In deze informatiebrief wordt ingegaan op:
  - a. de belangrijkste onderdelen van de wet HvK,
  - b. het belang van het goed omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand,
  - c. enkele aanbevelingen op dit punt.

### Belangrijkste onderdelen van de wet Huis voor Klokkenluiders

5. *Verbod op benadeling melder*  
In de wet wordt vastgelegd dat de werkgever de werknemer niet mag benadelen als gevolg van het melden van een vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang.
6. *Verplichte meldprocedure 50+ werkgever*  
Als er 50 of meer mensen bij u werkzaam zijn, wordt u als werkgever verplicht een procedure vast te stellen voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand. De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht over de vaststelling, wijziging en intrekking van een regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand (interne meldregeling).<sup>1</sup>
7. *Afdeling advies Huis*  
Een werknemer die via zijn werk in aanraking komt met een vermoeden van een misstand zal bij de afdeling advies van het Huis vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis informatie, advies en

<sup>1</sup> Het instemmingsrecht van de ondernemingsraad geldt momenteel al op grond van artikel 27 lid 1 onderdeel j WOR. Met de inwerkingtreding van de wet HvK zal dit expliciet worden geregeld in een nieuw artikel 27 lid 1 onderdeel m WOR (artikel 18d wet HvK).



ondersteuning kunnen inwinnen. Deze taak wordt momenteel vervuld door het Adviespunt Klokkenluiders, dat in het Huis zal opgaan.

8. *Eerst intern melden bij werkgever*  
Een werknemer met een vermoeden van een misstand zal in beginsel eerst een interne melding moeten doen bij zijn werkgever.
9. *Externe melding*  
Na de afhandeling van de interne melding, kan de melder een externe melding doen bij de instantie die daarvoor het meest in aanmerking komt. Dat zal in de meeste gevallen een inspectie of toezichthouder zijn, maar dat kan onder omstandigheden ook de afdeling onderzoek van het Huis zijn.
10. *Onderzoek naar vermoede misstand door afdeling onderzoek Huis*  
Wanneer de afdeling onderzoek van het Huis de melding in behandeling neemt, zal deze afdeling het vermoeden van een misstand onderzoeken. Als de afdeling onderzoek vaststelt dat inderdaad sprake is van een misstand met een maatschappelijk belang, zal de afdeling ook kijken naar de oorzaken en de gevolgen van deze misstand.
11. *Onderzoek naar benadeling door afdeling onderzoek Huis*  
Een werknemer die meent dat hij wordt benadeeld in zijn arbeidspositie als gevolg van zijn melding, kan de afdeling onderzoek van het Huis vragen onderzoek te doen naar de wijze waarop de werkgever zich tegenover de melder heeft gedragen.
12. *Verplicht informatie en documenten verschaffen aan afdeling onderzoek Huis*  
De werkgever is in beginsel verplicht volledig en naar waarheid inlichtingen te verstrekken en inzage te geven in de stukken die nodig zijn voor het doen van het onderzoek.
13. *Openbaar rapport Huis*  
De afdeling onderzoek van het Huis stelt van het onderzoek een rapport op. Nadat de werkgever en de melder op het concept daarvan hebben kunnen reageren, maakt de afdeling onderzoek het rapport openbaar.

#### **Belang van goed omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand**

14. Met de komst van het Huis wordt het voor werkgevers van nog groter belang om met het melden van een vermoeden van een misstand binnen de organisatie goed en zorgvuldig om te gaan. Dit houdt in dat de werkgever er zorg voor draagt:
  - a. dat een intern gemeld vermoeden van een misstand adequaat wordt onderzocht en dat, indien het vermoeden juist blijkt, maatregelen worden getroffen om de misstand op te lossen en de schadelijke gevolgen ervan zoveel mogelijk weg te nemen, en
  - b. dat een werknemer die op de juiste wijze een melding doet daadwerkelijk wordt beschermd tegen benadeling binnen de organisatie.
15. Goed omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand is in het belang van de organisatie, omdat het leidt tot:
  - a. het (tijdig) onderkennen en oplossen van een misstand, waardoor mogelijke schade kan worden voorkomen of beperkt,
  - b. het voorkomen van benadeling en daarmee beschadiging van de melder,

- c. het waarborgen van een goed meldklimaat binnen de organisatie, zodat signalen over een vermoede misstand ook in de toekomst tijdig op de juiste plaats komen.
16. Het niet goed omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand heeft in het algemeen een negatieve invloed op het werkklimaat en de arbeidsvreugde binnen de organisatie, en daarmee ook op de productiviteit en het innovatieve vermogen van de organisatie.
17. Met de komst van het Huis wordt hier nog een dimensie aan toegevoegd. Een oordeel in een openbaar rapport van de afdeling onderzoek van het Huis dat bij de werkgever sprake is van een misstand en dat de werkgever die niet goed heeft onderzocht of opgelost, of dat de werkgever de melder heeft benadeeld als gevolg van het doen van de melding, zou immers tot reputatieschade kunnen leiden.

#### **Aanbevelingen voor het goed omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand**

18. Met het oog op de komst van het Huis en op basis van de als Adviespunt Klokkenluiders opgedane ervaringen en inzichten doen wij werkgevers de volgende aanbevelingen.
19. Wij adviseren u op korte termijn een (aangepaste) interne meldregeling vast te stellen en te implementeren, die voldoet aan de wet HvK.
20. Om u daarbij behulpzaam te zijn, hebben wij een modelregeling met bijbehorende toelichting opgesteld, waarvan u gebruik kunt maken. Deze (model)regeling voldoet aan alle vereisten en het systeem van de wet HvK. Daarnaast bevat de modelregeling diverse aanvullende bepalingen om het goed omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand in de praktijk te waarborgen.
21. Afhankelijk van de aard en omvang van uw organisatie kunt u deze modelregeling in zijn geheel overnemen of die onderdelen kiezen die het beste passen bij uw organisatie. Uiteraard dient uw interne meldregeling te voldoen aan de vereisten die de wet HvK aan een meldregeling stelt.
22. De belangrijkste onderdelen van de modelregeling zijn:
- a. mogelijkheid voor eigen werknemers om een interne melding te doen van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid;
  - b. mogelijkheid voor werknemers van andere organisaties om een interne melding te doen van een vermoeden van een misstand bij de werkgever;
  - c. bescherming van de melder tegen benadeling;
  - d. bescherming van andere betrokkenen bij de interne meldregeling tegen benadeling;
  - e. vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder;
  - f. betrokkenheid van de melder bij de behandeling van de melding en het onderzoek;
  - g. mogelijkheid tot het doen van een externe melding;
  - h. mogelijkheid voor de melder om onderzoek te laten doen naar de wijze waarop binnen de organisatie met de melder is omgegaan;
  - i. publicatie, rapportage en evaluatie.
23. Het is verstandig om de ondernemingsraad in een vroegtijdig stadium te betrekken bij het vaststellen of wijzigen van de interne meldregeling.
24. Wij adviseren u te zorgen voor een goede implementatie van de interne meldregeling en actief zorg te dragen voor een veilig meldklimaat. In de onderstaande alinea's lichten wij dit toe.



25. Idealiter is het interne meldbeleid ingebed in een breder integriteitsbeleid binnen de organisatie, waarvan bijv. ook een gedragscode onderdeel uit kan maken.
26. Het is van belang dat de leiding van de organisatie het belang van melden en van goed omgaan met zowel meldingen als melders positief ondersteunt en actief uitdraagt.
27. Ons advies is om te zorgen voor een goede training van leidinggevenden, van de vertrouwenspersoon en van (potentiële) contactpersonen met het oog op het tegengaan van benadeling, zodat zij goed weten wat hun rol in de interne meldregeling is en hoe zij in geval van een melding behoren te handelen.
28. Wij bevelen u aan om met enige regelmaat voor uw werknemers voorlichting te organiseren over het omgaan met een vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang. Iedere werknemer kan hier op zijn werk mee te maken krijgen. Bij deze voorlichting zouden in ieder geval aan de orde moeten komen:
- a. het belang van de organisatie bij melding van vermoedens van misstanden of onregelmatigheden;
  - b. wat onder een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid wordt verstaan;
  - c. tot wie de werknemer zich kan wenden voor informatie, advies en ondersteuning;
  - d. bij wie en op welke wijze een werknemer een melding kan doen;
  - e. op welke wijze het vertrouwelijk omgaan met de identiteit van de melder wordt gewaarborgd;
  - f. op welke wijze de bescherming van de melder tegen benadeling wordt gewaarborgd;
  - g. welke opstelling van leidinggevenden en collega's van de melder wordt verwacht;
  - h. volgens welke procedure de melding wordt behandeld en op welke wijze de melder daarbij wordt betrokken;
  - i. bij wie en op welke wijze de melder een intern verzoek kan doen om onderzoek naar de wijze waarop binnen de organisatie met de melder is omgegaan;
  - j. dat en in welke gevallen de werknemer een externe melding kan doen; en
  - k. dat de melder (straks) het Huis kan verzoeken onderzoek te doen naar de wijze waarop de werkgever zich ten opzichte van hem heeft gedragen.
29. Het is aan te raden om met enige regelmaat te laten onderzoeken hoe het binnen uw organisatie is gesteld met de sociale veiligheid en de veiligheid van het meldklimaat.
30. Wij adviseren om voor de functie van vertrouwenspersoon niet iemand uit de directie/het bestuur of een HR-functionaris aan te wijzen. In geval van een conflict of verschil van inzicht in relatie tot het werk behartigen zij vaak de belangen van de organisatie tegenover de betreffende werknemer. Voor een potentiële melder is van belang dat hij zich veilig voelt om de vertrouwenspersoon te benaderen. Dat betekent dat diens onafhankelijkheid en onpartijdigheid, ook in de perceptie van uw werknemers, dient te zijn gegarandeerd.
31. Tot slot adviseren wij om de verwerking van persoonsgegevens in het kader van de interne meldregeling omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand aan te melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Het is raadzaam de op te geven bewaartermijn zo te kiezen dat u er rekening mee houdt dat na een interne melding die ongegrond wordt geoordeeld, een externe melding kan volgen.



Information and implementation pack  
for the private and semi-public sectors  
on the House for Whistleblowers Act



**B. Model policy on dealing with reports of concerns about wrongdoing or irregularities**

**[Name of organisation],**

having regard to the importance that **[name of organisation]** attaches to implementing a sound policy on integrity issues and, as part of this, to having a satisfactory whistleblowing policy;  
having regard to the decision of the Works Council dated **[date]** approving this course of action;

RESOLVES

to adopt the following policy:

**Clause 1. Definitions**

1. In this policy the following definitions shall apply:
  - a. **employee:** any person who carries out or has carried out work under an employment contract governed by civil law or a public appointment and/or any person who carries out or has carried out work otherwise than pursuant to an employment relationship;
  - b. **employer:** **[name of employer]**, which has work carried out or has previously had work carried out under an employment contract governed by civil law and/or has work carried out or has previously had work carried out otherwise than pursuant to an employment relationship;
  - c. **concerns about wrongdoing:** an employee's concerns that wrongdoing exists within the organisation where he works or has worked or in another organisation if he came into contact with that organisation through his work activities, where:
    1. the concerns are based on reasonable grounds, arising from knowledge acquired by the employee in working for his employer or arising from knowledge acquired by the employee through work activities within another company or organisation, and
    2. the public interest is affected by:
      - i. a breach (or impending breach) of a statutory requirement, including any criminal offence (or impending criminal offence),
      - ii. a risk (or impending risk) to public health,
      - iii. a risk (or impending risk) to human safety,
      - iv. a risk (or impending risk) of environmental damage,
      - v. a risk (or impending risk) to the proper functioning of the organisation due to an improper way of taking action or failure to act,
      - vi. a breach (or impending breach) of any rule other than a statutory requirement,
      - vii. a waste (or impending waste) of government funds,
      - viii. deliberate withholding, destruction or manipulation of information concerning the matters described in paragraphs (i) to (vii) above (or an impending risk of the same);

To navigate quickly between the model policy and the explanatory notes:  
[Ctrl + click] on clause headers

- d. **concerns about irregularities:** a concern based on reasonable grounds about a deficiency or injustice of a general, operational or financial nature that arises in respect of a matter for which the organisation is responsible and which is sufficiently serious that it is not covered by the standard working procedures and exceeds the responsibility of the immediate manager;
  - e. **advisor:** a person who has a duty of confidentiality by virtue of his position and who is consulted by an employee in confidence regarding concerns about wrongdoing;
  - f. **confidential integrity advisor:** the person appointed to act as confidential integrity advisor for the employer's organisation;
  - g. -
  - h. **advice department of the House for Whistleblowers:** the advice department of the House, as described in Article 3a(2) of the House for Whistleblowers Act;
  - i. **report:** a report of concerns about wrongdoing or irregularities pursuant to this policy;
  - j. **reporter:** the employee who has reported concerns about wrongdoing or irregularities pursuant to this policy;
  - k. **ultimate manager:** the body or person responsible for the daily management of the employer's organisation;
  - l. **internal supervisory body:** the body within the employer's organisation responsible for supervision of the ultimate manager;
  - m. **ultimate responsibility holder:** the internal supervisory body or, if the employer's organisation does not have an internal supervisory body, the ultimate manager;
  - n. **contact person:** the person appointed as the contact person by the ultimate manager, in consultation with the reporter, after receiving the report and with the aim of preventing unfair treatment;
  - o. **investigators:** those persons whom the ultimate manager appoints to carry out the investigation into the wrongdoing;
  - p. **external body:** the body to which the reporter reasonably believes it is most appropriate to make an external report of his concerns about wrongdoing;
  - q. **external third party:** any organisation that or representative of an organisation whom the reporter reasonably believes to be capable of directly or indirectly resolving or bringing about the resolution of the suspected wrongdoing;
  - r. **investigation department of the House for Whistleblowers:** the investigation department of the House, as described in Article 3a(2) of the House for Whistleblowers Act;
2. Where this policy refers to 'he', 'him' or 'his' this is intended to include reference to 'she' or 'her' as appropriate.

## Clause 2. Information, advice and support for the employee

- 1. An employee may consult an advisor in confidence regarding concerns about wrongdoing.
- 2. In accordance with paragraph 1, the employee may request the confidential integrity advisor for information, advice and support with respect to concerns about wrongdoing.
- 3. In accordance with paragraph 1, the employee may also request the advice department of the House for Whistleblowers for information, advice and support with respect to concerns about wrongdoing.



### **Clause 3. Internal report by an employee of the employer**

1. An employee who has concerns about wrongdoing or irregularities within his employer's organisation may make a report of this to any manager holding a higher position within the organisation's hierarchy than his own. If the employee has a reasonable suspicion that the ultimate manager is involved in the suspected wrongdoing or irregularities, he may also make the report to the internal supervisory body. In that case, the term "ultimate manager" in this policy should be understood to mean "internal supervisory body".
2. The employee may also make a report of concerns about wrongdoing or irregularities within his employer's organisation via the confidential integrity advisor. The confidential integrity advisor shall, in consultation with the employee, forward the report to either a manager as described in the previous paragraph or to the internal supervisory body.

### **Clause 4. Internal report by an employee of another organisation**

1. An employee of another organisation who has come into contact with the employer's organisation through his work activities and has concerns about wrongdoing within the employer's organisation may make a report of this to any manager who holds a position within the hierarchy of the employer's organisation that is equivalent to or higher than his own position. If the employee of another organisation has a reasonable suspicion that the ultimate manager is involved in the suspected wrongdoing, he may also make the report to the internal supervisory body. In that case, the term "ultimate manager" in this policy should be understood to mean "internal supervisory body".
2. The employee of another organisation as described in the previous paragraph may also make a report of concerns about wrongdoing or irregularities within the employer's organisation via the confidential integrity advisor. The confidential integrity advisor shall, in consultation with the employee, forward the report either to a manager as described in the previous paragraph or to the internal supervisory body.

### **Clause 5. Protecting the reporter against unfair treatment**

1. The employer shall not treat the reporter unfairly in connection with a report in good faith and according to the proper procedure of concerns about wrongdoing or irregularities in the employer's organisation, another organisation, an external body within the meaning of Clause 14.3 or an external third party in the circumstances described in Clause 14.4.
2. Unfair treatment as referred to in paragraph 1 shall be understood to include taking any measure with a negative effect, such as:
  - a. dismissal of the reporter, except at his own request;
  - b. early termination of a temporary employment contract or failure to renew the same;
  - c. failure to convert a temporary employment contract into a permanent employment contract;
  - d. taking any disciplinary measure;
  - e. imposing any rule banning the reporter or his colleagues from investigating, speaking about the matter, attending their work station and/or having contact with other persons;
  - f. compulsory appointment to another position;
  - g. extending or limiting the reporter's duties, except at his own request;
  - h. moving or relocating the reporter, except at his own request;
  - i. refusing a request by the reporter for a move or relocation;



To navigate quickly between the model policy and the explanatory notes:  
[Ctrl + click] on clause headers

- j. changing the reporter's work station or refusing a request to do so;
  - k. withholding a salary increase, incidental remuneration, bonus or the award of allowances;
  - l. withholding opportunities for promotion;
  - m. not accepting the employee reporting sick or recording the employee as being on sick leave;
  - n. refusing an application for leave;
  - o. placing the reporter on leave, except at his own request.
3. Unfair treatment as referred to in paragraph 1 also applies if there are reasonable grounds to speak to the reporter about his performance or to take a measure with a negative effect as referred to in paragraph 2 against him but the measure taken by the employer is disproportionate to those grounds.
4. If the employer proceeds to take a measure with a negative effect as referred to in paragraph 2 against the reporter within a short period following a report being made, he shall give justification as to why he considers this measure necessary and why this measure is not connected with the report in good faith and according to the proper procedure of concerns about wrongdoing or irregularities.
5. The employer shall ensure that the reporter's managers and colleagues refrain from any form of unfair treatment in connection with the report in good faith and according to the proper procedure of concerns about wrongdoing or irregularities that interferes with the reporter's ability to function either professionally or personally. This includes the following:
- a. bullying, ignoring and excluding the reporter;
  - b. making unfounded or disproportionate allegations about the performance of the reporter;
  - c. imposing anything that amounts to a ban on the reporter or his colleagues from investigating, speaking about the matter, attending their work station and/or having contact with other persons, regardless of how it is presented;
  - d. intimidating the reporter by threatening to take specific measures or actions if he proceeds with his report.
6. The employer shall speak to any employees who treat the reporter unfairly about their actions and may give them a warning or take disciplinary measures against them.

#### **Clause 6. Preventing unfair treatment of the reporter**

- 1. The contact person appointed under Clause 9.6 shall immediately discuss with the reporter the risks of unfair treatment that exist, how those risks can be reduced and what the employee can do if he believes that he is being treated unfairly. The contact person shall ensure that this is recorded in writing and present this written record to the reporter for approval and signature. A copy of the record shall be given to the reporter.
- 2. If the reporter believes that he is being treated unfairly, he can discuss this immediately with the contact person. The contact person and the reporter shall also discuss what measures can be taken to prevent unfair treatment. The contact person shall ensure that this is recorded in writing and present this written record to the reporter for approval and signature. The contact person shall send this record to the ultimate manager immediately. A copy of the record shall be given to the reporter.
- 3. The ultimate manager shall ensure that the measures necessary to prevent unfair treatment are taken.



**Clause 7. Protecting others involved against unfair treatment**

1. The employer shall not treat the advisor employed by the employer unfairly due to his role as advisor to the reporter.
2. The employer shall not treat the confidential integrity advisor unfairly due to his carrying out the duties described in this policy.
3. The employer shall not treat the contact person unfairly due to his carrying out the duties described in this policy.
4. The employer shall not treat any investigators employed by the employer unfairly due to their carrying out the duties described in this policy.
5. The employer shall not treat an employee who is interviewed by the investigators unfairly in connection with making a statement in good faith.
6. The employer shall not treat an employee unfairly in connection with his provision to the investigators of documents that he reasonably believes to be relevant to the investigation.
7. Clauses 5.2 to 5.6 shall be of corresponding application to any unfair treatment of the persons referred to in paragraphs 1 to 6.

**Clause 8. Dealing confidentially with the report and the identity of the reporter**

1. The employer shall ensure that the information concerning the report is stored in such a way that it is only physically and electronically accessible to the persons involved in dealing with this report.
2. No person involved in dealing with a report shall disclose the identity of the reporter without the explicit written consent of the reporter and each such person shall deal confidentially with the information concerning the report.
3. If concerns about wrongdoing or irregularities are reported via the confidential integrity advisor and the reporter has not given permission for his identity to be disclosed, all correspondence regarding the report shall be sent to the confidential integrity advisor and shall immediately be passed on to the reporter by the confidential integrity advisor.
4. No person involved in dealing with a report shall disclose the identity of the advisor without the explicit written consent of the reporter and the advisor.

**Clause 9. Recording, passing on and confirming receipt of an internal report**

1. If the employee makes a report of concerns about wrongdoing or irregularity to a manager orally or gives an oral explanation of a written report, that manager shall, in consultation with the reporter, ensure that this is recorded in writing and present this written record to the reporter for approval and signature. A copy of the record shall be given to the reporter.
2. If the employee makes a report of concerns about wrongdoing or irregularity via the confidential integrity advisor orally or gives an oral explanation of a written report, that confidential integrity advisor shall, in consultation with the reporter, ensure that this is recorded in writing and present this written record to the reporter for approval and signature. A copy of the record shall be given to the reporter.
3. The manager to whom the report is made shall immediately pass on the report to the ultimate manager within the employer's organisation.
4. If the reporter or the manager to whom the report is made reasonably suspects that the ultimate manager is involved in the suspected wrongdoing or irregularity, the manager shall immediately pass the report on to the internal supervisory body within the employer's organisation. In that case, the term "ultimate manager" in this policy should from this point on be understood to mean "internal supervisory body".



To navigate quickly between the model policy and the explanatory notes:  
[Ctrl + click] on clause headers

5. The ultimate manager shall immediately send the reporter confirmation that the report has been received. The confirmation of receipt shall include a brief description of the report, the date on which it was received and a copy of the report.
6. Following receipt of the report the ultimate manager shall, in consultation with the reporter, immediately appoint a contact person with the aim of preventing unfair treatment.

#### **Clause 10. Actions by the employer to deal with the internal report**

1. The ultimate manager shall set up an investigation into the reported concerns about wrongdoing or irregularities unless:
  - a. the concerns are not based on reasonable grounds, or
  - b. it is clear at the outset that the matter reported does not involve concerns about wrongdoing or irregularities.
2. If the ultimate manager decides not to set up an investigation, he shall inform the reporter of this in writing within two weeks following the internal report. This communication shall also state the reasons why the ultimate manager believes that the concerns are not based on reasonable grounds or that it is clear at the outset that the matter reported does not involve concerns about wrongdoing or irregularities.
3. The ultimate manager shall decide whether an external body within the meaning of Clause 14.3 needs to be informed about the internal report of concerns about wrongdoing. If the employer informs an external body, the ultimate manager shall send the reporter a copy of this communication, unless serious objections exist to oppose this.
4. The ultimate manager shall assign the investigation to investigators who are independent and impartial and shall not have the investigation carried out by persons who may be or may have been involved in the suspected wrongdoing or irregularities.
5. The ultimate manager shall inform the reporter immediately in writing of the fact that an investigation has been set up and the identities of the persons carrying out the investigation. The ultimate manager shall enclose with this communication a copy of the investigation assignment, unless serious objections exist to oppose this.
6. The ultimate manager shall inform the persons to whom a report relates about the melding and about the fact that an external body has been informed as referred to in paragraph 3, unless this could have a detrimental effect on the investigation or on enforcement.

#### **Clause 11. Carrying out the investigation**

1. The investigators shall give the reporter the opportunity to voice his concerns. The investigators shall ensure that this is recorded in writing and present this written record to the reporter for approval and signature. A copy of the record shall be given to the reporter.
2. The investigators may also interview other persons. The investigators shall ensure that this interview is recorded in writing and present this written record to the person interviewed for approval and signature. A copy of the record shall be given to the person interviewed.
3. The investigators may consult and request all documents within the employer's organisation that they reasonably consider to be necessary to carry out the investigation.
4. Employees may provide to the investigators all documents that they consider it reasonably necessary for the investigators to consult in the context of the investigation.



To navigate quickly between the model policy and the explanatory notes:  
[Ctrl + click] on clause headers

5. The investigators shall prepare a draft investigation report and give the reporter the opportunity to comment on that report, unless serious objections exist to oppose this.
6. The investigators shall then approve the final investigation report. They shall send the reporter a copy of that report, unless serious objections exist to oppose this.

#### **Clause 12. Position adopted by the employer**

1. The ultimate manager shall inform the reporter in writing within eight weeks of the report concerning the specific position adopted with respect to the concerns about wrongdoing or irregularities reported. This communication will also state the steps taken as a result of the report.
2. If it becomes clear that it will not be possible to communicate the position adopted within the appointed period, the ultimate manager shall notify the reporter of this in writing. This communication will state the period within which the reporter can expect to be informed of the position adopted. If as a result of this extension the total period exceeds twelve weeks, it will also state the reasons why a longer period is necessary.
3. Following the conclusion of the investigation the ultimate manager shall decide whether an external body within the meaning of Clause 14.3 needs to be informed about the internal report of concerns about wrongdoing and about the investigation report and the position adopted by the employer. If the employer informs an external body, he shall send the reporter a copy of this communication, unless serious objections exist to oppose this.
4. The persons to whom the report relates will receive notifications corresponding to those received by the reporter under paragraphs 1 to 3, unless this could have a detrimental effect on the investigation or on enforcement.

#### **Clause 13. Hearing both sides with respect to the investigation report and the position adopted by the employer**

1. The employer shall give the reporter the opportunity to comment on the investigation report and the position adopted by the employer.
2. If in response to the investigation report or the position adopted by the employer the reporter states, giving reasons, that the concerns about irregularities or wrongdoing have not actually been investigated or have not been investigated properly or that there are fundamental inaccuracies in the investigation report or the position adopted by the employer, the employer shall respond to these specific points and if necessary set up a new or additional investigation. Clauses 10 to 13 shall be of corresponding application to this new or additional investigation.
3. If the employer informs or has previously informed an external body within the meaning of Clause 14.3, he shall also send the reporter's comments on the investigation report and the position adopted by the employer as referred to above to that external body. A copy of this communication shall be given to the reporter.

#### **Clause 14. External report**

1. After making an internal report of concerns about wrongdoing, the reporter may make an external report if:
  - a. the reporter disagrees with the position referred to in Clause 12 and believes that the concerns have been set aside incorrectly;
  - b. the reporter has not been notified about the position adopted within the period referred to in Clause 12.1 or 12.2.



To navigate quickly between the model policy and the explanatory notes:  
[Ctrl + click] on clause headers

2. The reporter may make an external report of concerns about wrongdoing immediately if he cannot reasonably be required to make an internal report first. The situations in which this applies include where this is provided for by any statutory provision or in the case of:
  - a. immediate danger, where a significant and urgent public interest necessitates an immediate external report;
  - b. a reasonable suspicion that the ultimate responsibility holder within the employer's organisation is involved in the suspected wrongdoing;
  - c. a situation in which it is reasonable for the reporter to fear reprisals in connection with making an internal report;
  - d. a clearly identifiable threat of falsification or destruction of evidence;
  - e. an earlier report about the same wrongdoing made in accordance with the procedure that did not put an end to the wrongdoing;
  - f. a duty to make an immediate external report.
3. The reporter may make the external report to the external body to which the reporter reasonably believes it is most appropriate to make an external report of his concerns about wrongdoing. The term external body shall be understood to include:
  - a. a body responsible for investigating criminal offences;
  - b. a body responsible for monitoring compliance with any requirements imposed by statute or under statutory authority;
  - c. any other competent body to which concerns about wrongdoing can be reported, including the investigation department of the House for Whistleblowers.
4. If the reporter reasonably believes that the public interest outweighs the employer's interest in confidentiality, the reporter may also make the external report to an external third party whom the reporter reasonably believes to be capable of directly or indirectly resolving or bringing about the resolution of the suspected wrongdoing.

#### **Clause 15. Internal and external investigation into unfair treatment of the reporter**

1. A reporter who believes that he has been unfairly treated in connection with making a report of concerns about wrongdoing may request the ultimate manager to carry out an investigation into the way in which he is treated within the organisation.
2. Clauses 10 to 13 shall be of corresponding application.
3. Paragraphs 1 and 2 shall be of corresponding application to the persons referred to in Clauses 7.1 to 7.6.
4. The reporter may also request the investigation department of the House for Whistleblowers to set up an investigation into the way in which the employer behaved towards him as a result of the report of concerns about wrongdoing.

#### **Clause 16. Publication, annual reporting and evaluation**

1. The ultimate manager shall ensure that this policy is published on the intranet and made publicly available on the employer's website.
2. The ultimate manager shall prepare an annual report concerning the approach to dealing with reports of concerns about wrongdoing and irregularities and the implementation of this policy. This annual report shall include:
  - a. information about the approach taken over the past year to dealing with reports of concerns about wrongdoing and irregularities and the planned approach to this issue for the coming year;

To navigate quickly between the model policy and the explanatory notes:  
[Ctrl + click] on clause headers

- b. information about the number of reports and an indication of the nature of the reports, the outcomes of the investigations and the positions adopted by the employer;
  - c. general information about experiences of preventing unfair treatment of the reporter;
  - d. information about the number of requests for investigation of unfair treatment in connection with making a report of concerns about wrongdoing and an indication of the outcomes of the investigations and the positions adopted by the employer.
- 3. The ultimate manager shall send a draft of the annual report described in the previous paragraph to the Works Council for discussion and it will then be discussed with the Works Council at a consultation meeting.
- 4. The ultimate manager shall give the Works Council the opportunity to express its views on the approach to dealing with reports of concerns about wrongdoing and irregularities, the implementation of this policy and the annual report. The ultimate manager shall ensure that the views of the Works Council are incorporated in the annual report and shall present the revised report to the Works Council for approval.

**Clause 17. Entry into force of policy and cancellation of current policy**

- 1. This policy shall enter into force on **[date]**.
- 2. This policy shall be referred to as the policy on dealing with reports of concerns about wrongdoing or irregularities at **[name of organisation]** or, in short, **[name of organisation]**'s policy on dealing with reports of concerns about wrongdoing or irregularities.
- 3. The policy **[name of current policy]** is cancelled.



To navigate quickly between the model policy and the explanatory notes:  
[Ctrl + click] on clause headers



## Information and implementation pack for the private and semi-public sectors on the House for Whistleblowers Act

### **C. Explanatory notes to policy on dealing with reports of concerns about wrongdoing or irregularities**

#### **Clause 1. Definitions**

##### **Paragraph 1(a): employee**

In this policy, as in the House for Whistleblowers Act ("HW Act"), an employee is defined as:

- i. any person who carries out or has carried out work under an employment contract governed by civil law or a public appointment; and
- ii. any person who carries out or has carried out work otherwise than pursuant to an employment relationship.

##### **Who is an employee**

An employee who 'carries out or has carried out work otherwise than pursuant to an employment relationship' (see subsection (ii) above) includes a freelancer, trainee or volunteer.

##### **Employee of a different organisation**

This policy applies, on the basis of the HW Act, not only to employees of the employer who has adopted the policy ([name of employer]), but also to employees of a different organisation who have come into contact with this employer's organisation through their work. These could be agency workers or workers seconded from another organisation, but consultants, workmen, cleaners etc. would also be covered. This group would also include employees of a different organisation who have through working together with this employer become aware of suspected wrongdoing in this employer's organisation. The category 'employees of a different organisation' would also include civil servants.

##### **Employer's own employee and employee of a different organisation**

Where the term employee is used in this policy this refers to both types of employee. Only Clauses 3 and 4 relate specifically to employees of this employer and employees of another organisation respectively.

##### **Paragraph 1(b): employer**

The definition of employer corresponds to the definition in the HW Act. However, when this policy mentions the employer this is intended to refer specifically to the employer who has adopted this policy: [name of employer].

##### **Paragraph 1(c): concerns about wrongdoing**

The HW Act refers to 'concerns about wrongdoing'. The definition of concerns about wrongdoing in this model policy contains the following additions to the definition in the HW Act. These additions may be included at the discretion of the employer adopting this policy:

- the word "impending" has been added to each of the situations described in subsections 2(i) to 2(viii) of the definition, and



To navigate quickly between the model policy and the explanatory notes:  
[Ctrl + click] on clause headers

- the situations described in subsections 2(vi) to 2(viii) have been added as types of wrongdoing.

The additions correspond to the definitions used in many existing model policies, including the model policies produced by the Dutch Labour Foundation (*Stichting van de Arbeid*) and by the collective association of Dutch healthcare sector organisations *Branche Organisaties Zorg*.

With a view to preventing the occurrence of wrongdoing, it is desirable for an employee to be able to make an internal report even at the stage when wrongdoing is impending. For example, in the situation where the decision that will result in the occurrence of the wrongdoing has already been taken but not yet been implemented.

#### Reasonable grounds

The suspicion about wrongdoing must be based on reasonable grounds. That means that the reporter does not have to prove that wrongdoing exists, but he must have some reasonable basis for his suspicion. The suspicion must be sufficiently specific and must be based on his own observations or on documentary evidence (for example emails, reports, letters, photographs etc.). Hearsay evidence, for example, will not be sufficient.

#### Public interest

It is not possible to provide a general rule as to when wrongdoing affects the public interest; this needs to be examined on a case by case basis. In principle this applies where situations go beyond the level of a single person or a few individual cases, for example due to a certain degree of seriousness or scale being involved or due to the systematic nature of the wrongdoing concerned.

Here is an example to illustrate this. The theft of a few items by one individual does not in itself qualify as wrongdoing affecting the public interest. However, the public interest may be affected if the situation involves multiple thefts or expensive items, certainly if the thefts are carried out by employees who are actually responsible for the security of those goods or if the thefts are tolerated by the company's management or the managers themselves share in the spoils.

### **Paragraph 1(d): concerns about irregularities**

#### General

The possibility of making an internal report of concerns about irregularities has been added to the reporting provided for in the HW Act. This addition is optional.

This addition has been taken from the current model policy produced by the collective association of Dutch healthcare sector organisations *Branche Organisaties Zorg*. Under Article 3.1.5 of the Dutch Health Care Sector Governance Code, healthcare organisations are required to offer the opportunity to make a report of concerns about irregularities.

#### Less serious

Irregularities are less serious in nature than wrongdoing. An irregularity is a deficiency or injustice that is not so serious that it affects the public interest.

#### Reason for addition

The option of making an internal report of concerns about irregularities has been added:

- because it is in the interests of both employer and employees if employees are able to report this internally, putting the employer in a position to resolve the problem concerned; and



To navigate quickly between the model policy and the explanatory notes:  
[Ctrl + click] on clause headers

- because it is consistent with the right to free speech in the work place for the employer to offer an employee who wishes to make an internal report of suspected irregularities the opportunity to do so and to protect him against unfair treatment in his employment position.

#### No option for an external report

If the report only involves concerns about irregularities and not concerns about wrongdoing, this policy does not provide for the option of making an external report. The reason for this is that concerns about irregularities alone do not affect the public interest.

#### Reasonable grounds

One of the requirements in the definition is for the concerns to be based on reasonable grounds. For further information, see the explanatory note on paragraph 1(c).

#### **Paragraph 1(e): advisor**

The HW Act provides that the employee shall have the opportunity to consult an advisor in confidence regarding concerns about wrongdoing. The advisor must be a person who has a duty of confidentiality. This includes the confidential integrity advisor, an advisor in the advice department of the House for Whistleblowers, a lawyer in private practice, a legal advisor at a trade union, a legal advisor at a legal assistance insurer and a company medical officer.

The advisor's role is set out in Clauses 2.1 and 8.4.

Protection of an advisor employed by the employer against unfair treatment is provided for in Clauses 7.1 and 7.6.

#### **Paragraph 1(f): confidential integrity advisor**

The confidential integrity advisor is the person appointed to act as confidential integrity advisor for the employer's organisation. The appointment of a confidential integrity advisor is not compulsory under the HW Act. Depending on the nature and size of the organisation, the employer may choose to appoint an internal confidential integrity advisor and/or an external confidential integrity advisor.

The confidential integrity advisory may play a role in advising and supporting the employee (see Clause 2.2) and in making the report (see Clauses 3.2, 4.2, 8.3 and 9.2).

Protection of the confidential integrity advisor against unfair treatment is provided for in Clauses 7.2 and 7.6.

#### **Paragraph 1(g)**

-

#### **Paragraph 1(h): advice department of the House for Whistleblowers**

The advice department of the House for Whistleblowers is established by the HW Act. The services provided by the advice department of the House for Whistleblowers are confidential, independent and free of charge.

An employee can ask the advice department of the House for Whistleblowers for information, advice and support in connection with concerns about wrongdoing (see Clause 2.3).

**Paragraph 1(k): ultimate manager**

The ultimate manager, or the body or person in charge of the employer's organisation (or in charge of its daily management), is often the Executive Board, the management or the director of the employer's organisation.

The role of the ultimate manager is set out in Clauses 6.3, 9, 10, 12, 15 and 16.

**Paragraph 1(l): internal supervisory body**

If the employer's organisation has an internal supervisory body, being a body within the employer's organisation responsible for supervision of the ultimate manager, that is often the Supervisory Board, the Board of Commissioners or, for example, the foundation's executive board.

The role of the internal supervisory body is set out in Clauses 3, 4 and 9.4.

**Paragraph 1(n): contact person**

The HW Act does not require the appointment of a contact person. The inclusion of a clause providing for this is therefore optional. Particularly in larger, more complex organisations, the appointment of a contact person is recommended to prevent unfair treatment of the reporter.

Clause 9.6 provides that as soon as possible following receipt of the report the ultimate manager shall, in consultation with the reporter, appoint a contact person with the aim of preventing unfair treatment of the reporter.

This can be a confidential integrity advisor or an employee holding a position within the organisation's hierarchy equal to or higher than that of the reporter. It is important that the contact person is someone in whom the reporter has confidence. For this reason, the contact person is appointed in consultation with the reporter.

As unfair treatment can occur even at an early stage, it is advisable for the contact person to be able to get to work as soon as possible following the report. For this reason, Clause 9.6 provides that this contact person shall be appointed as soon as possible, which means the same day or within a few days.

Clause 6 sets out the action to be taken by the contact person and the ultimate manager to prevent unfair treatment of the reporter.

Protection of the contact person against unfair treatment is provided for in Clauses 7.3 and 7.6.

**Paragraph 1(o): investigators**

The ultimate manager shall assign the investigation to investigators who are independent and impartial and shall not have the investigation carried out by persons who may be or may have been involved in the suspected wrongdoing or irregularities (see Clause 10.4).

The role of the investigators is further set out in Clause 11.

**Paragraph 1(b): external body**

The reporter may make the external report to the external body to which it is most appropriate to do so (Clause 14.3). The term external body shall be understood to include:



To navigate quickly between the model policy and the explanatory notes:  
[Ctrl + click] on clause headers

- a. a body responsible for investigating criminal offences;
- b. a body responsible for monitoring compliance with legislations and regulations;
- c. any other competent body to which concerns about wrongdoing can be reported, including the investigation department of the House for Whistleblowers.

The role of the external body is further set out in Clauses 5.1, 10.3, 12.3 and 13.3.

The explanatory note on Clause 14.3 deals with the option for the reporter to make an external report of concerns about wrongdoing to the investigation department of the House for Whistleblowers.

**Paragraph 1(q): external third party**

In certain circumstances the reporter may also inform a third party that is not an external body regarding concerns about wrongdoing. This external third party could be, for example, a minister, members of the Dutch House of Representatives or a civil society organisation or, in the most extreme cases, it could be the media.

The conditions for taking this step and the role of the external third party are set out in Clause 14.4. For more information see also the explanatory note on Clause 14.4.

**Paragraph 1(r): investigation department of the House for Whistleblowers**

The reporter may make an external report to an external body, including the investigation department of the House for Whistleblowers (see Clause 14.3(c)). The explanatory note on Clause 14.3 deals with this option.

The reporter may also ask the investigation department of the House for Whistleblowers to set up an investigation into the way in which the employer behaved towards him as a result of the report of concerns about wrongdoing (see Clause 15.4). For more information see the explanatory note on Clause 15.4.

**Clause 2. Information, advice and support for the employee**

An employee who believes that wrongdoing may exist has the option of discussing this with an advisor, the confidential integrity advisor and the advice department of the House for Whistleblowers.

**Paragraph 1**

An advisor is a person who has a duty of confidentiality by virtue of his position and who is consulted by an employee in confidence regarding concerns about wrongdoing (see Clause 1.1(e)). This includes the confidential integrity advisor, an advisor in the advice department of the House for Whistleblowers, a lawyer in private practice, a legal advisor at a trade union, a legal advisor at a legal assistance insurer and a company medical officer.

**Paragraph 2**

The confidential integrity advisor is the person appointed to act as confidential integrity advisor for the employer's organisation (see Clause 1.1(f)). This may be an internal confidential integrity advisor and/or an external confidential integrity advisor, at the discretion of the employer.



### **Paragraph 3**

The advice department of the House for Whistleblowers is established by the HW Act. The services provided by the advice department of the House for Whistleblowers are confidential, independent and free of charge.

## **Clause 3. Internal report by an employee of the employer**

### **Paragraph 1**

This provision corresponds with the HW Act (see Articles 6(1)(e) and 6(1)(f) of the HW Act) and offers the employer's own employees, depending on the seriousness and scale of the suspected wrongdoing or irregularities and depending on who is involved, the option to assess for themselves to whom and at what level within the organisation it is most appropriate for them to make a report.

The manager to whom the report is made does not have to be a line manager of the employee.

No formal requirements apply to making a report of concerns about wrongdoing or irregularities. There is no prescribed form for making a report and reports may be made orally or in writing. If the employee makes the report orally or gives an oral explanation of a written report, the manager to whom the report was made shall ensure that this is recorded in writing (Clause 9.1).

If there is a reasonable suspicion that the ultimate manager is involved in the suspected wrongdoing or irregularity, the internal report may be made to the internal supervisory body. In the case of concerns about wrongdoing, where there is no internal supervisory body or it is involved in the suspected wrongdoing, the reporter may make an external report immediately (see Clause 14.2(b)).

### **Paragraph 2**

Paragraph 2 provides for the option for the employer's own employees to make an internal report via the confidential integrity advisor. In this situation the confidential integrity advisor acts as a go-between, providing an extra safeguard to ensure that the identity of the reporter remains confidential (see also Clause 8.3). This means that in this case the confidential integrity advisor to whom the report is made ensures that an oral report or an oral explanation of a written report is recorded in writing (Clause 9.2).

The confidential integrity advisor's role is to assist the employee (see also Clause 2.2) and therefore he is not involved in dealing with the report. This is the reason that the report is made via the confidential integrity advisor rather than to him.

The confidential integrity advisor discusses with the employee which manager the report should be passed on to.

## **Clause 4. Internal report by an employee of another organisation**

### **Paragraph 1**

This provision corresponds with the HW Act. After all, the definition of 'concerns about wrongdoing' in the HW Act means that it must be possible for an employee of another organisation who has come into contact with this employer's organisation through his work activities to make a report of concerns about wrongdoing to this employer as well.

To navigate quickly between the model policy and the explanatory notes:  
[Ctrl + click] on clause headers

Paragraph 1 offers an employee of another organisation, depending on the seriousness and scale of the suspected wrongdoing or irregularities and depending on who is involved, the option to assess for himself to whom and at what level within the employer's organisation it is most appropriate for him to make a report. As employees of another organisation is such a broad group, it has been decided only to offer them the option of making a report of concerns about wrongdoing. The option to report concerns about irregularities is limited to the employer's own employees.

For more information see the explanatory note on Clause 3.1.

## **Paragraph 2**

Paragraph 2 provides for the option for an employee of another organisation to make an internal report via the confidential integrity advisor. For more information see the explanatory note on Clause 3.2.

## **Clause 5. Protecting the reporter against unfair treatment**

Ensuring effective protection of the reporter against unfair treatment is one of the basic requirements for dealing with reports of concerns about wrongdoing or irregularities properly and with due care.

Unfair treatment applies if in connection with making a report the reporter is treated less well than he would have been treated if he had not made a report. This unfair treatment can also occur during the phase prior to making the report. This is the phase in which the person who will later become a reporter has become aware of the issue and has started to ask questions about this or express his opinion about it within the organisation.

Protection against unfair treatment does not just mean that the employer refrains from taking measures that constitute unfair treatment. The employer is also responsible for ensuring that the reporter's managers and colleagues do not act in certain ways that result in practice in the reporter being treated unfairly.

The protection against unfair treatment is not restricted to a specific period. The issue is that the reporter is not treated unfairly in connection with making a report.

For completeness it should be noted that the protection against unfair treatment relates to the employer's own employee in two distinct situations.

- In the first situation the suspected wrongdoing takes place within the employer's own organisation and the employee makes the report to this employer.
- In the second situation the suspected wrongdoing takes place in another organisation with which the employee came into contact through his work activities for the employer's organisation. In that case the employee can make the report to the other organisation. The report itself will then be dealt with by that other organisation. However, even in this case his own employer may not treat the reporter unfairly as a consequence of making a report to that other organisation.

Protection against unfair treatment also applies to an employee of another organisation who makes a report of concerns about wrongdoing to this employer (see the explanatory note on Clause 4.1). After all, this employer may not treat an employee of another organisation unfairly as a consequence of making a report. In practice, this protection is mainly relevant for an



To navigate quickly between the model policy and the explanatory notes:  
[Ctrl + click] on clause headers

employee whose employment position is dependent on this employer, such as an agency worker or a worker seconded from another organisation.

#### **Paragraph 1**

Paragraph 1 corresponds to the protection provision in the HW Act.

The HW Act includes provisions for the protection of civil servants and employees against unfair treatment. Paragraph 1 is broader as it provides for protection against unfair treatment for all reporters, which also includes, for example, self-employed persons, trainees and volunteers.

The words "in connection with" in paragraph 1 express the fact that the obligation to act as a good employer means that the employer should also protect the employee against unfair treatment in the phase prior to making the report.

Paragraph 1, like the protection provision in the HW Act, requires that the employee make the report in good faith and according to the proper procedure. This means that the reporter must make the report in accordance with this policy and that the reporter must not make a false or untruthful report. The reporter does not have to prove that he is acting in good faith.

In addition to the requirements of the protection provision in the HW Act, this provision also states that protection against unfair treatment also applies to reporting concerns about irregularities (see the explanatory notes on Clause 1.1(d)).

In another addition to the requirements of the protection provision in the HW Act, this provision also states that protection against unfair treatment also applies to reporting to an external third party in the circumstances described in Clause 14.4 (see also the explanatory note on that clause).

#### **Paragraph 2**

Subsections (a) to (o) of paragraph 2 provide examples of measures that would constitute unfair treatment if the employer takes them in connection with a report in good faith and according to the proper procedures of concerns about wrongdoing or irregularities. This list is not exhaustive.

For completeness it should be noted that if a manager takes a measure described in paragraph 2 this will be directly attributed to the employer. If this constitutes unfair treatment the employer will be in breach of Clause 5.1.

#### **Paragraph 3**

Paragraph 3 makes it clear that unfair treatment also applies if there are reasonable grounds to speak to the reporter about his performance or to take measures against him but, in connection with making a report, the employer takes a measure that is more severe than is reasonably justifiable or the employer takes a more severe measure against the employee than the measure he has taken in comparable circumstances against other employees who have not made a report.

#### **Paragraph 4**

The obligation to provide justification in paragraph 4 is a preventive measure that helps the employer to avoid unfair treatment of the reporter by his managers. If the planned measure is



To navigate quickly between the model policy and the explanatory notes:  
[Ctrl + click] on clause headers

not connected with making the report, the manager will have no objection to stating why it is necessary to take this measure.

#### **Paragraph 5**

Paragraph 5 expresses the fact that the obligation to act as a good employer means that the employer has a duty of care and is obliged to be proactive in protecting the reporter against unfair treatment as a consequence of the behaviour of managers and colleagues.

Subsections (a) to (d) of paragraph 5 provide examples of behaviour by managers and colleagues that constitutes unfair treatment.

Paragraph 5(c) refers to the situation where no formal ban on investigating, speaking about the matter, attending the work station and/or having contact with other persons is imposed, but the manager for example asks for this during a conversation and then proceeds to behave as though it has been agreed.

#### **Paragraph 6**

Paragraph 6 expresses the fact that the obligation to act as a good employer means that the employer is obliged to take enforcement action where appropriate. In this situation the employer will need to decide, depending on the seriousness of the unfair treatment and the part played by the employee in question, what enforcement action will be sufficient to ensure effective protection of the reporter against unfair treatment.

#### **Clause 6. Preventing unfair treatment of the reporter**

Clause 9.6 provides that as soon as possible following receipt of the report the ultimate manager shall, in consultation with the reporter, appoint a contact person with the aim of preventing unfair treatment of the reporter.

This can be a confidential integrity advisor or an employee holding a position within the organisation's hierarchy equal to or higher than that of the reporter. It is important that the contact person is someone in whom the reporter has confidence. For this reason, the contact person is appointed in consultation with the reporter.

As unfair treatment can occur even at an early stage, it is important that the contact person is able to get to work as soon as possible following the report. For this reason, Clause 9.6 provides that this contact person shall be appointed immediately, which means the same day or within a few days.

Clause 6 sets out the action to be taken by the contact person and the ultimate manager to prevent unfair treatment of the reporter.

#### **Paragraph 1**

Paragraph 1 is important to prevent unfair treatment of the reporter as far as possible and, if unfair treatment does occur despite this, to respond to it as quickly and effectively as possible.

A risk of unfair treatment will arise if there is a risk that the reporter's immediate managers and/or immediate colleagues making negative comments about the fact that someone has made a report or blaming the reporter for making the report. This is a real risk if, for example, one or more of them is directly or indirectly involved in the suspected wrongdoing or if they are

To navigate quickly between the model policy and the explanatory notes:  
[Ctrl + click] on clause headers

friends with or otherwise loyal to any other staff member(s) directly or indirectly involved in the suspected wrongdoing.

The best way to reduce the risk of the reporter being treated unfairly will depend on the situation occurring within the organisation. In a situation such as that described above the employer could explain to the staff concerned the attitude and behaviour that he expects from them in this situation and describe the attitudes and behaviour that he does not consider acceptable in this situation.

#### **Clause 7. Protecting others involved against unfair treatment**

##### **Paragraphs 1 to 4**

Paragraphs 1 to 4 express the fact that the obligation to act as a good employer means that the employer is also obliged to protect the advisor employed by the employer, the confidential integrity advisor, the contact person and any investigators employed by the employer against unfair treatment due to their carrying out the role they have been given. Naturally the persons referred to have an obligation to act as good employees in this situation.

##### **Paragraph 5**

Paragraph 5 expresses the fact that the obligation to act as a good employer means that the employer is also obliged to protect an employee who is interviewed by the investigators from unfair treatment in connection with making a statement in good faith.

##### **Paragraph 6**

Paragraph 6 expresses the fact that the obligation to act as a good employer means that the employer is also obliged to protect an employee who provides to the investigators documents that he may reasonably believe it necessary for the investigators to be able to consult in the context of the investigation from unfair treatment in connection with this.

##### **Paragraph 7**

Paragraph 7 expresses the fact that the obligation to act as a good employer means that the protection against unfair treatment set out in Clauses 5.2 to 5.6 has corresponding application to the persons referred to in Clauses 7.1 to 7.6.

#### **Clause 8. Dealing confidentially with the identity of the reporter**

##### **Paragraph 2**

If managers and/or colleagues know who made the report and blame him for this, that can lead to unfair treatment of the reporter. For this reason it is important that the identity of the reporter is kept confidential as far as possible. Specifically, this means that the group of people who know who the reporter is may not be larger than is necessary for the proper implementation of this policy.

For the identity of the reporter to be disclosed beyond this group of people, explicit written consent is required. This statement of consent must specifically state the person or group of persons to whom the reporter's identity may be disclosed.



### **Paragraph 3**

If the report is made via the confidential integrity advisor and the reporter has not given permission for his identity to be disclosed, only the confidential integrity advisor will know who the reporter is. This confidentiality is safeguarded by having all correspondence regarding the report pass via the confidential integrity advisor.

### **Paragraph 4**

Dealing confidentially with the identity of the advisor is relevant for both the reporter and the advisor. That is the reason that they both need to give explicit written consent for the identity of the advisor to be disclosed. This statement of consent must specifically state the person or group of persons to whom the advisor's identity may be disclosed.

## **Clause 9. Recording, passing on and confirming receipt of an internal report**

### **Paragraphs 1 and 2**

For the options for making an internal report, see Clauses 3 and 4. No formal requirements apply to making a report of concerns about wrongdoing or irregularities. There is no prescribed form for making a report and reports may be made orally or in writing.

Paragraphs 1 and 2 provide for the content of the report to be recorded in writing. This prevents a difference of opinion concerning its content from arising at a later stage.

### **Paragraph 3**

The ultimate manager is responsible for dealing with the report. This is the reason why the manager to whom the report is made is required to pass the report on to him as soon as possible.

### **Paragraph 5**

This provision ensures that the reporter is informed in detail of the receipt of the internal report by the ultimate manager. After all, the reporter has a legitimate interest in the employer providing information enabling the reporter to verify whether the report is being dealt with properly and with due care.

### **Paragraph 6**

For a description of the role of the contact person in this policy, see the explanatory notes on Clause 6.

## **Clause 10. Actions by the employer to deal with the internal report**

### **Paragraph 1**

In principle, an investigation will always be set up in response to a report of concerns about wrongdoing or irregularities. There are two exceptions to this.

The first exception (in subsection (a)) is where the concerns are not based on reasonable grounds. For more information on what is meant by this, see the explanatory notes on Clause 1.1(c).



The second exception (in subsection (b)) is the situation where it is clear at the outset, without carrying out an investigation, that the matter reported does not involve concerns about wrongdoing or irregularities. This applies where it is clear at the outset:

- that there is nothing wrong with the behaviour or events reported, or
- that the behaviour or events reported are not serious enough to be classified as concerns about wrongdoing or irregularities.

### **Paragraph 3**

#### General

An internal report of concerns about wrongdoing may give reason for the employer to inform an external body about this report. This may be due to a reporting requirement, but may also be motivated by the employer's own interests or by corporate social responsibility considerations. Paragraph 3 provides for this assessment to be made already at the stage of receiving and starting to deal with the report.

#### Serious objections

The phrase "unless serious objections exist to oppose this" expresses the fact that this will only apply in an exceptional situation. In considering whether such a situation applies, the employer will need to take into consideration:

- that the reporter has a legitimate interest in being able to verify whether the notification of the external body takes place properly and with due care, and
- that the reporter has a duty of confidentiality to the employer and the employer is entitled to expect the reporter to exercise care in respect of all information and documents relating to the report.

If in spite of these factors serious objections exist to oppose the provision of a copy to the reporter, the employer shall send the reporter a summary omitting the information in respect of which the serious objections exist.

### **Paragraph 4**

Should the reporter be aware of any indications that the investigators are not independent and impartial or may even be or have been involved in the suspected wrongdoing or irregularities, he can inform the ultimate manager of this. The ultimate manager will then need to assess whether the investigators satisfy the requirements in paragraph 4.

### **Paragraph 5**

For information on the exceptional situation where serious objections exist, see the explanatory notes on paragraph 3.

## **Clause 11. Carrying out the investigation**

### **Paragraphs 2 to 4**

For employees who become involved in the investigation, see the protection provisions in Clauses 7.4 to 7.6.

### **Paragraphs 5 and 6**

For information on the exceptional situation where serious objections exist, see the explanatory notes on Clause 10.3.

## **Clause 12. Position adopted by the employer**

### **Paragraphs 1 and 2**

The initial period set out in these provisions of, in principle, eight weeks for informing the reporter of the specific position adopted and the obligation to explain, if the time required for this is expected to exceed twelve weeks, why this is the case, ensure that an active approach is taken to dealing with the report and the investigation into the suspected wrongdoing or irregularities.

### **Paragraph 3**

See the explanatory notes on Clause 10.3. This clause provides that this assessment shall also be made following the conclusion of the investigation.

## **Clause 14. External report**

### **Paragraph 3**

Paragraph 3 corresponds to the HW Act (see, in particular, Article 6(1)(d) of the HW Act). Subsections (a) to (c) of this provision set out examples of what is meant by an external body.

Paragraph 3(c) includes reference to the option for the reporter to make an external report of concerns about wrongdoing to the investigation department of the House for Whistleblowers. This option is provided for in Article 4(1)(a) of the HW Act.

Article 6(1) of the HW Act sets out the requirements for acceptance of an external report to the investigation department of the House. Article 6(1)(d) of the HW Act provides that the investigation department of the House shall not set up an investigation if it finds that "the concerns about wrongdoing are eligible for assessment by administrative bodies or services responsible for investigating criminal offences or for monitoring compliance with any requirements imposed by statute or under statutory authority or by any other competent body to which concerns about wrongdoing can be reported and that administrative body, service or other competent body is satisfactorily dealing with or has satisfactorily dealt with the concerns about wrongdoing."

The investigation department of the House's role in relation to external reports of concerns about wrongdoing is therefore akin to that of a safety net, responsible for catching the matters other organisations have not dealt with. The investigation department of the House investigates external reports if other external bodies are not competent to do so and if the report is not dealt with, or is not dealt with satisfactorily, by such bodies.

For completeness it should be noted that the option to make an external report of concerns about wrongdoing to the investigation department of the House for Whistleblowers (Clause 14.3(c)) is limited to concerns about wrongdoing as defined in the HW Act. The additions to the definition used in this model policy are not applicable here. For information on the additions made to the definition in the HW Act, see the explanatory notes on Clause 1.1(c). When making an external report to another external third party or external body the limitations of the definition in the HW Act do not apply.

### **Paragraph 4**



To navigate quickly between the model policy and the explanatory notes:  
[Ctrl + click] on clause headers

This paragraph expresses the fact that in certain circumstances the reporter can also inform a third party that is not an external body of concerns about wrongdoing.

This provision is consistent with the right to free speech towards the employer. A condition of making an external report to an external third party of this kind is that paragraphs 1 and 2 are satisfied and that the reporter makes a reasonable assessment as to whether the public interest in making the external report outweighs the employer's interest in confidentiality.

This external third party could be, for example, a minister, members of the Dutch House of Representatives or a civil society organisation. In the most extreme cases, the reporter may have the right to make his concerns about wrongdoing public, for example via the media. Reporting to an external third party is conditional on the reporter acting proportionately and not causing any unnecessary damage to the employer.

#### **Clause 15. Internal and external investigation into unfair treatment of the reporter**

##### **Paragraphs 1 and 2**

Ensuring effective protection of the reporter against unfair treatment is one of the basic requirements for dealing with reports of concerns about wrongdoing or irregularities properly and with due care. This includes ensuring that a reporter who believes he has been unfairly treated can request the employer to carry out an investigation into the way in which he is treated within the organisation.

Paragraph 2 refers with respect to how this request should be dealt with to the provisions that apply to dealing with an internal report of concerns about wrongdoing or irregularities.

##### **Paragraph 3**

The persons referred to in Clauses 7.1 to 7.6 are also entitled to protection against unfair treatment. This follows from the obligation to act as a good employer. Therefore, if they believe that they have been unfairly treated, they too can request the employer to carry out an investigation into the way in which they are treated within the organisation.

##### **Paragraph 4**

This provision refers to the option for the reporter also to request the investigation department of the House for Whistleblowers to set up an investigation into the way in which the employer behaved towards him. This option is provided for in Article 4(1)(b) of the HW Act. Making a request of this kind to the investigation department of the House is not subject to the condition that the reporter must have made this request internally first.

#### **Clause 16. Publication, annual reporting and evaluation**

##### **Paragraph 1**

Under the HW Act, the employer is required to provide the persons working for him with a written or electronic statement of the procedure for dealing with reports of concerns about wrongdoing within the organisation.

However, ex-employees, employees of the employer who carry out work otherwise than pursuant to an employment relationship and employees of another organisation do not generally



To navigate quickly between the model policy and the explanatory notes:  
[Ctrl + click] on clause headers

have access to the employer's intranet. For this reason, this policy also provides for the publication of the policy on the employer's website.

\* \* \* \* \*

## B. Modelregeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid

[naam organisatie];

gelet op het belang dat [naam organisatie] hecht aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, aan een goed klokkenluidersbeleid,  
gelet op het instemmende besluit van de Ondernemingsraad d.d. [datum];

BESLUIT

vast te stellen de navolgende regeling;

### 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**: [naam werkgever], 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. **vermoeden van een misstand**: 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:
    - 1e. 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
    - 2e. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
      - i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
      - ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
      - iii. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
      - iv. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
      - v. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
      - vi. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
      - vii. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld,
      - viii. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten;
  - d. **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;

- e. **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;
  - f. **vertrouwenspersoon:** degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
  - g. -
  - h. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkenluiders;
  - i. **melding:** de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
  - j. **melder:** de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
  - k. **hoogste leidinggevende:** het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever;
  - l. **interne toezichtorgaan:** het orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de hoogste leidinggevende;
  - m. **hoogste verantwoordelijke:** het interne toezichtorgaan of als de organisatie van de werkgever geen intern toezichtorgaan heeft, de hoogste leidinggevende;
  - n. **contactpersoon:** degene die door de hoogste leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
  - o. **onderzoekers:** degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
  - p. **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;
  - q. **externe derde:** iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen oplossen of doen oplossen;
  - r. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet Huis voor Klokkenluiders;
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 misstand.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
3. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer 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 door een werknemer van de werkgever**

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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 de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of



onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen. In dat geval dient in deze regeling voor "de hoogste leidinggevende" verder "het interne toezichtsorgaan" te worden gelezen.

2. De werknemer kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.

#### **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 misstand 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. Indien de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen. In dat geval dient in deze regeling voor "de hoogste leidinggevende" verder "het interne toezichtsorgaan" te worden gelezen.
2. De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.

#### **Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling**

1. De werkgever zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij de werkgever, een andere organisatie, een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 of een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in art. 14 lid 4.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
  - 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 onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder;
  - f. de opgelegde benoeming in een andere functie;
  - g. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
  - h. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
  - i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
  - j. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
  - k. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
  - l. het onthouden van promotiekansen;
  - m. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten;
  - n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
  - o. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
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 de werkgever neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.

4. Indien de werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
5. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevend 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 misstand of onregelmatigheid, 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.
6. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

#### **Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder**

1. De op de voet van artikel 9 lid 6 aangewezen 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 de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

#### **Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling**

1. De werkgever zal de adviseur die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
2. De werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De werkgever zal de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. De werkgever zal de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
5. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.



6. 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.
7. Op benadeling van de in lid 1 t/m 6 bedoelde personen is artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder**

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. 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.
3. Indien het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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.
4. 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 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding**

1. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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 misstand of onregelmatigheid mondeling via de vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze vertrouwenspersoon, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de hoogste leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.
4. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan het interne toezichtsorgaan binnen de organisatie van de werkgever. In dat geval dient in deze regeling voor "de hoogste leidinggevende" verder "het interne toezichtsorgaan" te worden gelezen.
5. De hoogste leidinggevende stuurt de melder onverwijld 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.
6. Na ontvangst van de melding wijst de hoogste leidinggevende, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

#### **Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever**

1. De hoogste leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, 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 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 misstand of onregelmatigheid.
3. De hoogste leidinggevende beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de hoogste leidinggevende de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De hoogste leidinggevende draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.
5. De hoogste leidinggevende informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De hoogste leidinggevende stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De hoogste leidinggevende informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een externe instantie zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

#### **Artikel 11. 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.

#### **Artikel 12. Standpunt van de werkgever**

1. De hoogste leidinggevende informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. 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 de hoogste leidinggevende 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 twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.



3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 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 op grond van lid 1 t/m 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

#### **Artikel 13. 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 of misstand 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. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 10 t/m 13 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 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 14. Externe melding**

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen indien:
  - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 12 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
  - b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 12 lid 1 of lid 2.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
  - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
  - b. een redelijk vermoeden dat de hoogste verantwoordelijke binnen de organisatie van de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
  - c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
  - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
  - e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
  - f. een plicht tot directe externe melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
  - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
  - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;



- c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.
- 4. Indien naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

#### **Artikel 15. 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 hoogste leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
- 2. De artikelen 10 t/m 13 zijn van overeenkomstige toepassing.
- 3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 7 lid 1 t/m 6 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
- 4. 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 misstand.

#### **Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie**

- 1. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
- 2. De hoogste leidinggevende stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden 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 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.
- 3. De hoogste leidinggevende stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad wordt besproken.
- 4. De hoogste leidinggevende 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 hoogste leidinggevende draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.

#### **Artikel 17. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling**

- 1. Deze regeling treedt in werking op [datum].
- 2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij [naam organisatie], of kortweg regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid [naam organisatie].
- 3. De regeling [naam vigerende regeling] wordt ingetrokken.



## Informatie- en implementatiepakket voor de private en de semipublieke sector wet Huis voor Klokkenluiders

### C. Toelichting op (model) regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid

#### Artikel 1. Begripsbepalingen

##### **Lid 1 onder a. Werknemer**

Deze regeling verstaat, in overeenstemming met de wet Huis voor Klokkenluiders (verder wet HvK), onder werknemer:

- i. degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht; en
- ii. degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht.

##### **Wie is werknemer**

Onder werknemer die 'anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten of hebben verricht' (zie onder ii hierboven), vallen in ieder geval zzp-ers, stagiaires en vrijwilligers.

##### **Werknemer van andere organisatie**

Deze regeling geldt op grond van de wet HvK niet alleen voor werknemers van de werkgever die de regeling heeft vastgesteld ([naam werkgever]), maar ook voor werknemers van een andere organisatie die door hun werk met de organisatie van deze werkgever in aanraking zijn gekomen. Dit kunnen uitzendkrachten of gedetacheerden zijn, maar bijvoorbeeld ook consultants, werklieden, schoonmakers, etc. Daarnaast moet bij deze groep worden gedacht aan werknemers van een andere organisatie die door samenwerking met deze werkgever op de hoogte zijn geraakt van een vermoede misstand bij deze werkgever. Onder de groep werknemers van een andere organisatie kunnen ook ambtenaren vallen.

##### **Eigen werknemer en werknemer van andere organisatie**

In deze regeling wordt met werknemer telkens op beide typen werknemer bedoeld. Alleen artikel 3 en 4 hebben specifiek betrekking op respectievelijk een werknemer van deze werkgever en een werknemer van een andere organisatie.

##### **Lid 1 onder b. Werkgever**

De definitie van werkgever sluit aan bij de definitie in de wet HvK. Echter, wanneer in deze regeling van werkgever wordt gesproken, wordt daarmee specifiek bedoeld op de werkgever die deze regeling heeft vastgesteld: [naam werkgever].

##### **Lid 1 onder c. Vermoeden van een misstand**

De wet HvK spreekt van een 'vermoeden van een misstand'. Ten opzichte van de definitie van vermoeden van een misstand in de wet HvK zijn in deze modelregeling de navolgende toevoegingen gedaan. Deze toevoegingen zijn naar eigen keuze over te nemen:

- onder 2e sub i t/m viii is telkens (een variant van) het woord "(dreigend)" toegevoegd, en
- als vormen van misstanden zijn de beschrijvingen onder 2e sub vi t/m viii toegevoegd.

De toevoegingen sluiten aan bij veel bestaande modelregelingen, waaronder de modelregeling van de Stichting van de Arbeid (STAR) en de modelregeling van de gezamenlijke Branche Organisaties Zorg (BOZ).

Vanuit het oogpunt van het voorkomen van het optreden van misstanden is het wenselijk dat een werknemer ook bij een dreigende misstand al een interne melding kan doen. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie waarin de beslissing die tot het optreden van de vermoede misstand zal leiden al wel is genomen maar deze beslissing nog niet tot uitvoering is gekomen.

#### Redelijke gronden

Het vermoeden van een misstand moet gebaseerd zijn op redelijke gronden. Dat betekent dat de melder niet hoeft te bewijzen dat sprake is van een misstand, maar hij moet zijn vermoeden wel enigszins kunnen onderbouwen. Het vermoeden moet voldoende concreet zijn en zijn gebaseerd op eigen waarneming of documenten (bijvoorbeeld e-mails, verslagen, brieven, foto's etc.). Verhalen van horen zeggen zijn bijvoorbeeld niet voldoende.

#### Maatschappelijk belang

Wanneer bij een misstand het maatschappelijk belang in het geding is, kan niet in zijn algemeenheid worden gezegd en zal van geval tot geval moeten worden bekeken. Het gaat hier in principe om situaties die het niveau van een of enkele persoonlijke gevallen overstijgen, bijvoorbeeld doordat sprake is van een zekere mate van ernst of omvang of van een structureel karakter.

Ter illustratie een voorbeeld. Een diefstal van enkele zaken door één individu is nog geen misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Het maatschappelijk belang kan echter wel in het geding komen als het gaat om meerdere diefstallen of dure zaken, zeker als de diefstallen worden gepleegd door werknemers die juist tot taak hebben die goederen te bewaken of als de diefstallen door de leiding van het bedrijf worden gedoogd of de leiding zelf deelt in de buit.

### **Lid 1 onder d. Vermoeden van een onregelmatigheid**

#### Algemeen

Ten opzichte van de wet HvK is de mogelijkheid toegevoegd om intern melding te doen van een vermoeden van een onregelmatigheid. Deze toevoeging is optioneel.

Deze toevoeging is ontleend aan de bestaande modelregeling van de gezamenlijke Branche Organisaties Zorg (BOZ). Zorgorganisaties zijn op grond van artikel 3.1.5 van de Zorgbrede Governancecode verplicht ook de mogelijkheid te bieden om melding te doen van een vermoeden van een onregelmatigheid.

#### Minder ernstig

Een onregelmatigheid is minder ernstig van aard dan een misstand. Bij een onregelmatigheid gaat het om een onvolkomenheid of ongerechtigheid die niet zo ernstig is dat daarbij het maatschappelijk belang in het geding is.

#### Reden voor toevoeging

De mogelijkheid intern melding te doen van een vermoeden van een onregelmatigheid is toegevoegd: - omdat het in het belang is van zowel werkgever als werknemers indien werknemers hier intern melding van kunnen doen, zodat de werkgever in staat wordt gesteld het betreffende probleem op te lossen; en



Om snel te navigeren tussen modelregeling en toelichting:  
[Ctrl + muisklik] op artikelkopjes

- omdat het in overeenstemming is met het recht op vrije meningsuiting op de werkvloer dat de werkgever een werknemer die intern melding wil doen van een vermoede onregelmatigheid daar de mogelijkheid toe biedt en hem beschermt tegen benadeling in zijn arbeidspositie.

#### Geen externe melding mogelijk

Indien de melding alleen betrekking heeft op een vermoeden van een onregelmatigheid en niet op een vermoeden van een misstand, voorziet deze regeling niet in de mogelijkheid een externe melding te doen. De reden hiervoor is dat bij enkel een vermoeden van een onregelmatigheid het maatschappelijk belang niet in het geding is.

#### Redelijke gronden

De definitie vereist onder meer dat het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden. Zie verder de toelichting bij lid 1 onder c.

#### **Lid 1 onder e. Adviseur**

In de wet HvK is vastgelegd dat de werknemer de mogelijkheid heeft om een adviseur in vertrouwen te raadplegen over een vermoeden van een misstand. De adviseur moet een persoon zijn die een geheimhoudingsplicht heeft. Hieronder vallen in ieder geval de vertrouwenspersoon, een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts.

De rol van de adviseur is geregeld in artikel 2 lid 1 en artikel 8 lid 4.

Bescherming tegen benadeling van de adviseur die in dienst is van de werkgever is geregeld in artikel 7 lid 1 en 6.

#### **Lid 1 onder f. Vertrouwenspersoon**

De vertrouwenspersoon is degene die is aangewezen om voor de organisatie van de werkgever als vertrouwenspersoon te fungeren. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon is op grond van de wet HvK niet verplicht. Afhankelijk van de aard en omvang van de organisatie kan de werkgever een interne vertrouwenspersoon en/of een externe vertrouwenspersoon kiezen.

De vertrouwenspersoon kan een rol spelen bij de advisering en ondersteuning van de werknemer (zie artikel 2 lid 2) en bij het doen van de melding (zie artikel 3 lid 2, artikel 4 lid 2, artikel 8 lid 3 en artikel 9 lid 2).

Bescherming tegen benadeling van de vertrouwenspersoon is geregeld in artikel 7 lid 2 en 6.

#### **Lid 1 onder g.**

-

#### **Lid 1 onder h. Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders**

De afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders is ingesteld bij wet HvK. De dienstverlening van de afdeling advies van het Huis is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis.

De werknemer kan de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand (zie artikel 2 lid 3).

#### **Lid 1 onder k. Hoogste leidinggevende**

De hoogste leidinggevende, ofwel het orgaan of de persoon die de (dagelijkse) leiding heeft over de organisatie van de werkgever, is vaak de Raad van Bestuur, directie of directeur van de organisatie van de werkgever.

De rol van de hoogste leidinggevende is geregeld in artikel 6 lid 3 en artikel 9, 10, 12, 15 en 16.

#### **Lid 1 onder l. Interne toezichtorgaan**

Als de organisatie van de werkgever een intern toezichtsorgaan heeft, ofwel een orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de hoogst leidinggevende, is dat vaak de Raad van Toezicht, de Raad van Commissarissen of bijvoorbeeld het stichtingsbestuur.

De rol van het interne toezichtorgaan is geregeld in artikel 3 en 4 en artikel 9 lid 4.

#### **Lid 1 onder n. Contactpersoon**

De wet HvK schrijft het aanstellen van een contactpersoon niet voor. Het opnemen van een bepaling daarover is dus optioneel. Vooral in wat grotere, complexe organisaties is het aanstellen van een contactpersoon voor het tegengaan van benadeling van de melder aan te bevelen.

Artikel 9 lid 6 bepaalt dat de hoogste leidinggevende zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, een contactpersoon aanwijst met het oog op het tegengaan van benadeling van de melder.

Dit kan een vertrouwenspersoon zijn of een werknemer die binnen de organisatie hiërarchisch een gelijke of hogere positie bekleedt dan de melder. Het is van belang dat de contactpersoon iemand is in wie de melder vertrouwen heeft. Daarom wordt de contactpersoon aangewezen in overleg met de melder.

Omdat benadeling al in een vroeg stadium kan optreden, is het raadzaam dat de contactpersoon zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding aan het werk kan gaan. Daarom schrijft artikel 9 lid 6 voor dat deze contactpersoon zo spoedig mogelijk wordt aangewezen, dat wil zeggen diezelfde dag of binnen één of enkele dagen.

Artikel 6 regelt wat deze contactpersoon en de hoogste leidinggevende doen om benadeling van de melder tegen te gaan.

Bescherming tegen benadeling van de contactpersoon is geregeld in artikel 7 lid 3 en 6.

#### **Lid 1 onder o. Onderzoekers**

De hoogste leidinggevende draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid (zie artikel 10 lid 4).

De rol van de onderzoekers is verder geregeld in artikel 11.

#### **Lid 1 onder p. Externe instantie**

De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor het meest in aanmerking komt (artikel 14 lid 3). Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:

- a. een instantie die zich bezig houdt met de opsporing van strafbare feiten;
- b. een instantie die toezicht houdt op de naleving van wet- en regelgeving;



- c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.

De rol van de externe instantie is verder geregeld in artikel 5 lid 1, artikel 10 lid 3, artikel 12 lid 3 en artikel 13 lid 3.

In de toelichting bij artikel 14 lid 3 wordt ingegaan op de mogelijkheid voor de melder om de externe melding van een vermoeden van een misstand bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders te doen.

#### **Lid 1 onder q. Externe derde**

Onder omstandigheden kan de melder ook een derde, die geen externe instantie is, op de hoogte brengen van het vermoeden van een misstand. Zo'n externe derde kan bijvoorbeeld een minister, leden van de Tweede Kamer of een maatschappelijke organisatie zijn en in het uiterste geval kan dit de media zijn.

De voorwaarden voor het zetten van deze stap en de rol van de externe derde is geregeld in artikel 14 lid 4. Zie verder met name de toelichting bij artikel 14 lid 4.

#### **Lid 1 onder r. Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders**

De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders (zie artikel 14 lid 3 onder c). In de toelichting bij artikel 14 lid 3 wordt op deze mogelijkheid ingegaan.

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 misstand (zie artikel 15 lid 4). Zie verder de toelichting bij artikel 15 lid 4.

### **Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer**

Een werknemer die denkt dat sprake zou kunnen zijn van een misstand, heeft de mogelijkheid dit te bespreken met een adviseur, de vertrouwenspersoon en de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders.

#### **Lid 1**

Een adviseur is 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 (zie artikel 1 lid 1 onder e). Hieronder vallen in ieder geval de vertrouwenspersoon, een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts.

#### **Lid 2**

De vertrouwenspersoon is degene die is aangewezen om voor de organisatie van de werkgever als vertrouwenspersoon te fungeren (zie artikel 1 lid 1 onder f). Dit kan afhankelijk van de keuze van de werkgever een interne vertrouwenspersoon en/of een externe vertrouwenspersoon zijn.

#### **Lid 3**

De afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders is ingesteld bij wet HvK. De dienstverlening van de afdeling advies van het Huis is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis.

### **Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever**

#### **Lid 1**

Deze bepaling is in overeenstemming met de wet HvK (zie artikel 6 lid 1 onder e en f wet HvK) en biedt een eigen werknemer, afhankelijk van de ernst en omvang van de vermoede misstand of onregelmatigheid en afhankelijk van wie daarbij betrokken zijn, de mogelijkheid zelf af te wegen op welke plek en op welk niveau binnen de organisatie hij de melding het beste kan doen.

De leidinggevende bij wie de melding wordt gedaan behoeft niet een (direct) leidinggevende in de lijn te zijn.

Aan het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid zijn geen formele vereisten verbonden. Het doen van een melding is vormvrij en kan zowel mondeling als schriftelijk worden gedaan. Als de werknemer de melding mondeling doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt de leidinggevende bij wie de melding is gedaan, zorg voor een schriftelijke vastlegging daarvan (artikel 9 lid 1).

In geval van een redelijk vermoeden dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan de interne melding worden gedaan bij het interne toezichtorgaan. Is er sprake van een vermoeden van een misstand en is er geen intern toezichtorgaan of is deze bij de vermoede misstand betrokken, dan kan de melder direct een externe melding doen (zie artikel 14 lid 2 onder b).

#### **Lid 2**

Lid 2 regelt de mogelijkheid voor een eigen werknemer om de interne melding via de vertrouwenspersoon te doen. De vertrouwenspersoon fungeert dan als doorgeefluik, waardoor de vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder extra zal zijn gewaarborgd (zie verder artikel 8 lid 3). Dit brengt mee dat in dat geval de vertrouwenspersoon via wie de melding is gedaan, zorg draagt voor een schriftelijke vastlegging van een mondelinge melding of een mondelinge toelichting daarbij (artikel 9 lid 2).

De vertrouwenspersoon is er voor de werknemer (zie ook artikel 2 lid 2) en is daarom zelf niet bij de behandeling van de melding betrokken. Dat is de reden dat de melding niet bij maar via de vertrouwenspersoon kan worden gedaan.

De vertrouwenspersoon overlegt met de werknemer aan welke leidinggevende de melding zal worden doorgestuurd.

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

#### **Lid 1**

Deze bepaling is in overeenstemming met de wet HvK. Uit de definitie van 'vermoeden van een misstand' in de wet HvK volgt immers dat een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van deze werkgever in aanraking is gekomen, ook een melding van een vermoeden van een misstand bij deze werkgever moet kunnen doen.

Lid 1 biedt een werknemer van een andere organisatie, afhankelijk van de ernst en omvang van de vermoede misstand en afhankelijk van wie daarbij betrokken zijn, de mogelijkheid zelf af te wegen op welke plek en op welk niveau binnen de organisatie van de werkgever hij de melding het beste kan doen. Omdat de groep werknemers van een andere organisatie zo'n brede groep is, is ervoor



gekozen hen alleen de mogelijkheid te bieden melding te doen van een vermoeden van een misstand. De mogelijkheid om melding te doen van een vermoeden van een onregelmatigheid is beperkt tot eigen werknemers van de werkgever.

Zie verder de toelichting bij artikel 3 lid 1.

#### **Lid 2**

Lid 2 regelt de mogelijkheid voor een werknemer van een andere organisatie om de interne melding via de vertrouwenspersoon te doen. Zie verder de toelichting bij artikel 3 lid 2.

#### **Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling**

Het zorgen voor een goede bescherming van de melder tegen benadeling is een van de basisvoorwaarden voor het goed en zorgvuldig omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

Van benadeling is sprake als de melder in verband met het doen van een melding slechter wordt behandeld dan hij zou zijn behandeld als hij geen melding had gedaan. Deze benadeling kan ook al plaatsvinden in de aan de melding voorafgaande fase. Dit is de fase waarin de toekomstige melder van de kwestie op de hoogte is geraakt en intern is begonnen daarover vragen te stellen of zijn mening daarover kenbaar te maken.

Bescherming tegen benadeling betekent niet alleen dat de werkgever zich onthoudt van het nemen van benadelende maatregelen. De werkgever heeft ook de verantwoordelijkheid ervoor zorg te dragen dat leidinggevenden en collega's de melder niet door bepaalde gedragingen feitelijk benadelen.

De bescherming tegen benadeling is niet beperkt tot een bepaalde periode. Waar het om gaat is dat de melder niet in verband met het doen van een melding wordt benadeeld.

Voor de volledigheid zij opgemerkt dat de bescherming tegen benadeling betrekking heeft op de eigen werknemer in twee te onderscheiden situaties.

- In de eerste situatie speelt de vermoede misstand zich af bij de eigen werkgever en doet de werknemer de melding bij deze werkgever.
- In de tweede situatie speelt de vermoede misstand zich af bij een andere organisatie waarmee de werknemer door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen. In dat geval kan de werknemer de melding bij die andere organisatie doen. De melding zelf zal dan door die andere organisatie worden behandeld. Ook dan geldt echter dat de eigen werkgever de melder niet mag benadelen als gevolg van het doen van een melding bij die andere organisatie.

Daarnaast is de bescherming tegen benadeling van toepassing op de werknemer van een andere organisatie die bij deze werkgever een melding doet van een vermoeden van een misstand (zie de toelichting bij artikel 4 lid 1). Deze werkgever mag immers ook een werknemer van een andere organisatie niet benadelen als gevolg van het doen van een melding. In de praktijk is deze bescherming vooral van belang voor de werknemer die voor zijn arbeidspositie van deze werkgever afhankelijk is, zoals de uitzendkracht en de gedetacheerde.

#### **Lid 1**

Lid 1 sluit aan bij de beschermingsbepaling in de wet HvK.

In de wet HvK zijn bepalingen opgenomen tot bescherming tegen benadeling van ambtenaren en werknemers. Lid 1 is breder omdat het bescherming tegen benadeling regelt voor alle melders, waaronder bijvoorbeeld ook zzp'ers, stagiairs en vrijwilligers.

De woorden "in verband met" in lid 1 brengen tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever de werknemer ook in de aan de melding voorafgaande fase dient te beschermen tegen benadeling.

Lid 1 vereist, evenals de beschermingsbepaling in de wet HvK, dat de werknemer de melding te goeder trouw en naar behoren doet. Hiermee wordt bedoeld dat de melder de melding doet in overeenstemming met deze regeling en dat de melder niet een valse of leugenachtige melding doet. De melder hoeft niet aan te tonen dat hij te goeder trouw is.

Ten opzichte van de beschermingsbepaling in de wet HvK is nog toegevoegd dat bescherming tegen benadeling ook geldt bij het melden van een vermoeden van een onregelmatigheid (zie de toelichting bij artikel 1 lid 1 onder d).

Voorts is ten opzichte van de beschermingsbepaling in de wet HvK toegevoegd dat bescherming tegen benadeling ook geldt bij het melden aan een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in art. 14 lid 4 (zie verder de toelichting bij die bepaling).

#### **Lid 2**

Lid 2 geeft onder a t/m o voorbeelden van maatregelen waarbij sprake is van benadeling als de werkgever deze neemt in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Deze opsomming is niet limitatief.

Voor de volledigheid zij opgemerkt dat het door een leidinggevende nemen van een maatregel als bedoeld in lid 2 rechtstreeks wordt toegerekend aan de werkgever. Indien daarbij sprake is van benadeling levert dat schending op van artikel 5 lid 1.

#### **Lid 3**

Lid 3 maakt duidelijk dat benadeling ook aan de orde is als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een maatregel tegen hem te nemen, maar de werkgever in verband met het doen van een melding een zwaardere maatregel neemt dan redelijkerwijs gerechtvaardigd is, of de werkgever tegen de melder een zwaardere maatregel neemt dan hij onder vergelijkbare omstandigheden doet tegen anderen die geen melding hebben gedaan.

#### **Lid 4**

De in lid 4 opgenomen motiveringsplicht is een voorzorgsmaatregel die de werkgever helpt om benadeling van de melder door zijn leidinggevendenden te voorkomen. Indien de voorgenomen maatregel geen verband houdt met het doen van de melding, zal de leidinggevende zonder enig bezwaar kunnen aangeven waarom het nemen van deze maatregel nodig is.

#### **Lid 5**

Lid 5 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever een zorgplicht heeft en gehouden is de melder actief te beschermen tegen benadeling als gevolg van feitelijke gedragingen van leidinggevendenden en collega's.



Lid 5 geeft onder a t/m d voorbeelden van feitelijke gedragingen van leidinggevenden en collega's waarbij sprake is van benadeling.

Lid 5 onder c doelt op de situatie waarin niet met zoveel woorden een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod wordt opgelegd, maar de leidinggevende bijvoorbeeld in een gesprek een daartoe strekkend verzoek doet en dat vervolgens als een gemaakte afspraak aanmerkt.

#### **Lid 6**

Lid 6 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever, in voorkomend geval, gehouden is actief handhavend op te treden. De werkgever zal daarbij afhankelijk van de ernst van de benadeling en het aandeel van de betreffende werknemer daarin moeten beoordelen welke wijze van optreden afdoende zal zijn om de bescherming van de melder tegen benadeling daadwerkelijk te effectueren.

#### **Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder**

Artikel 9 lid 6 bepaalt dat de hoogste leidinggevende zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, een contactpersoon aanwijst met het oog op het tegengaan van benadeling van de melder.

Dit kan een vertrouwenspersoon zijn of een werknemer die binnen de organisatie hiërarchisch een gelijke of hogere positie bekleedt dan de melder. Het is van belang dat de contactpersoon iemand is in wie de melder vertrouwen heeft. Daarom wordt de contactpersoon aangewezen in overleg met de melder.

Omdat benadeling al in een vroeg stadium kan optreden, is het van belang dat de contactpersoon zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding aan het werk kan gaan. Daarom schrijft artikel 9 lid 6 voor dat deze contactpersoon onverwijld wordt aangewezen, dat wil zeggen diezelfde dag of binnen één of enkele dagen.

Artikel 6 regelt wat deze contactpersoon en de hoogste leidinggevende doen om benadeling van de melder tegen te gaan.

#### **Lid 1**

Lid 1 is van belang om benadeling van de melder zoveel mogelijk te voorkomen en om, als toch benadeling optreedt, daar zo snel en adequaat mogelijk op te reageren.

Van risico's op benadeling zal sprake zijn als het risico bestaat dat direct leidinggevenden en/of directe collega's van de melder zich negatief zullen gaan uitlaten over het feit dat iemand een melding heeft gedaan of het de melder kwalijk zullen nemen dat hij de melding heeft gedaan. Dat risico is bijvoorbeeld reëel als één of meer van hen direct of indirect bij de vermoede misstand betrokken zijn of als zij bevriend zijn met of anderszins loyaal zijn aan één of meer medewerkers die direct of indirect bij de vermoede misstand betrokken zijn.

Op welke wijze risico's op benadeling van de melder het beste kunnen worden verminderd, zal afhangen van de situatie zoals die zich voordoet binnen de organisatie. In geval van een situatie als hierboven beschreven zou de werkgever de betreffende medewerkers kunnen aangeven welke houding en wat voor wijze van gedragen de werkgever in deze situatie van hen verwacht en welke houding en wat voor wijze van gedragen de werkgever in deze situatie niet acceptabel vindt.

## **Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling**

### **Lid 1 t/m 4**

Lid 1 t/m 4 brengen tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever ook verplicht is de adviseur die in dienst is van de werkgever, de vertrouwenspersoon, de contactpersoon en de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever te beschermen tegen benadeling vanwege het uitoefenen van de aan hen toebedeelde rol. Uiteraard zijn de hier bedoelde personen verplicht zich daarbij als een goed werknemer te gedragen.

### **Lid 5**

Lid 5 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever ook verplicht is een werknemer die gehoord is door de onderzoekers te beschermen tegen benadeling in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

### **Lid 6**

Lid 6 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever ook verplicht is een werknemer die aan de onderzoekers documenten verstrekt waarvan hij redelijkerwijs nodig kan achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van kunnen nemen, te beschermen tegen benadeling in verband daarmee.

### **Lid 7**

Lid 7 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de bescherming tegen benadeling zoals geregeld in artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing is op de in artikel 7 lid 1 t/m 6 genoemde personen.

## **Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder**

### **Lid 2**

Als leidinggevend en/of collega's weten wie de melding heeft gedaan en hem dit kwalijk nemen, kan dat leiden tot benadeling van de melder. Daarom is het van belang dat de identiteit van de melder zoveel als mogelijk vertrouwelijk wordt behandeld. Concreet betekent dit dat de groep personen die weet wie de melder is, niet groter zal mogen zijn dan voor een goede uitvoering van deze regeling noodzakelijk is.

Voor het buiten deze groep van personen bekend maken van de identiteit van de melder is uitdrukkelijke schriftelijke instemming noodzakelijk. In deze instemmingsverklaring zal specifiek moeten worden aangegeven aan wie of aan welke groep van personen de identiteit van de melder bekend mag worden gemaakt.

### **Lid 3**

Als de melding via de vertrouwenspersoon wordt gedaan en de melder geen toestemming geeft zijn identiteit bekend te maken, zal alleen de vertrouwenspersoon weten wie de melder is. Dit wordt gewaarborgd door alle correspondentie over de melding via de vertrouwenspersoon te laten verlopen.

### **Lid 4**

Vertrouwelijke behandeling van de identiteit van de adviseur is van belang voor zowel de melder als de adviseur. Dat is de reden dat voor het bekend maken van de identiteit van de adviseur de uitdrukkelijke schriftelijke instemming van beiden noodzakelijk is. In deze instemmingsverklaring zal specifiek moeten worden aangegeven aan wie of aan welke groep van personen de identiteit van de adviseur bekend mag worden gemaakt.



## **Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding**

### **Lid 1 en 2**

Zie voor de mogelijkheden om een interne melding te doen artikel 3 en 4. Aan het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid zijn geen formele vereisten verbonden. Het doen van een melding is vormvrij en kan zowel mondeling als schriftelijk worden gedaan.

Lid 1 en 2 regelen dat de inhoud van de melding schriftelijk wordt vastgelegd. Hiermee wordt voorkomen dat hier in een later stadium verschil van inzicht over ontstaat.

### **Lid 3**

De behandeling van de melding valt onder de verantwoordelijkheid van de hoogste leidinggevende. Vandaar dat de leidinggevende bij wie de melding is gedaan de melding zo spoedig mogelijk aan hem moet doorsturen.

### **Lid 5**

Deze bepaling waarborgt dat de melder inhoudelijk op de hoogte wordt gesteld van de ontvangst van de interne melding door de hoogste leidinggevende. De melder heeft immers een gerechtvaardigd belang door de werkgever in staat te worden gesteld om na te gaan of de melding goed en zorgvuldig wordt behandeld.

### **Lid 6**

Zie voor een beschrijving van de rol van de contactpersoon in deze regeling de toelichting bij artikel 6.

## **Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever**

### **Lid 1**

Naar aanleiding van een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid wordt in beginsel altijd een onderzoek ingesteld. Hierop zijn twee uitzonderingen.

De eerste uitzondering (onder a) is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden. Zie voor wat hieronder wordt verstaan de toelichting bij artikel 1 lid 1 onder c.

De tweede uitzondering (onder b) is de situatie dat reeds op voorhand, dus zonder onderzoek te doen, duidelijk is dat de gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Dat is het geval als op voorhand duidelijk is:

- dat met de gemelde gedragingen of gebeurtenissen niets mis is, of
- dat de gemelde gedragingen of gebeurtenissen niet ernstig genoeg zijn om als een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid te kunnen worden aangemerkt.

### **Lid 3**

#### **Algemeen**

Een interne melding van een vermoeden van een misstand kan voor de werkgever aanleiding zijn om een externe instantie van deze melding op de hoogte te brengen. Dit kan voortvloeien uit een meldplicht, maar kan ook worden ingegeven door het eigen belang van de werkgever of vanuit het oogpunt van maatschappelijk verantwoord ondernemerschap.

Lid 3 regelt dat deze beoordeling ook al in het stadium van het in behandeling nemen van de melding wordt gemaakt.

#### Ernstige bezwaren

De zinsnede "tenzij daartegen ernstige bezwaren bestaan" brengt tot uitdrukking dat dit alleen in een uitzonderlijke situatie aan de orde zal zijn. Bij de afweging of daar sprake van is, zal de werkgever moeten meewegen:

- dat de melder een gerechtvaardigd belang heeft om na te kunnen gaan of de kennisgeving aan de externe instantie goed en zorgvuldig geschiedt, en
- dat de melder een geheimhoudingsplicht heeft tegenover de werkgever en de werkgever van de melder mag verwachten dat hij met alle gegevens en documenten die verband houden met de melding zorgvuldig omgaat.

Indien desalniettemin tegen het zenden van een afschrift aan de melder ernstige bezwaren bestaan, stuurt de werkgever de melder een samenvatting waarin de informatie waartegen de ernstige bezwaren bestaan wordt weggelaten.

#### **Lid 4**

Indien de melder aanwijzingen zou hebben dat de onderzoekers niet onafhankelijk en onpartijdig zijn of zelfs betrokken zouden zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid, kan hij de hoogste leidinggevende daarvan op de hoogte stellen. De hoogste leidinggevende zal dan moeten beoordelen of de onderzoekers aan de vereisten van lid 4 voldoen.

#### **Lid 5**

Zie voor de uitzonderlijke situatie dat er ernstige bezwaren bestaan de toelichting bij lid 3.

#### **Artikel 11. De uitvoering van het onderzoek**

##### **Lid 2 t/m 4**

Zie voor werknemers die bij het onderzoek betrokken raken de beschermingsbepalingen in artikel 7 lid 4 t/m 6.

##### **Lid 5 en 6**

Zie voor de uitzonderlijke situatie dat er ernstige bezwaren bestaan de toelichting bij artikel 10 lid 3.

#### **Artikel 12. Standpunt van de werkgever**

##### **Lid 1 en 2**

De in deze bepalingen neergelegde eerste termijn van in beginsel acht weken voor het toezenden van een inhoudelijk standpunt aan de melder en de verplichting om, als het langer dan twaalf weken gaat duren, aan te geven waarom dit zo is, waarborgen dat de behandeling van de melding en het onderzoek naar de vermoede misstand of onregelmatigheid voortvarend wordt uitgevoerd.

##### **Lid 3**

Zie de toelichting bij artikel 10 lid 3. Deze bepaling regelt dat deze beoordeling ook na afronding van het onderzoek wordt gemaakt.

#### **Artikel 14. Externe melding**

##### **Lid 3**

Lid 3 is in overeenstemming met de wet HvK (zie met name artikel 6 lid 1 onder d wet HvK). De bepaling geeft onder a t/m c voorbeelden van wat onder een externe instantie wordt verstaan.



Lid 3 onder c wijst onder meer op de mogelijkheid voor de melder om de externe melding van een vermoeden van een misstand bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders te doen. Deze mogelijkheid is geregeld in artikel 4 lid 1 onder a wet HvK.

In artikel 6 lid 1 wet HvK zijn de vereisten voor het in behandeling nemen van een externe melding bij de afdeling onderzoek van het Huis geregeld. In artikel 6 lid 1 aanhef en onder d wet HvK is bepaald dat de afdeling onderzoek van het Huis geen onderzoek instelt als deze oordeelt dat "het vermoeden van de misstand ter beoordeling staat van bestuursorganen of diensten die zijn belast met de opsporing van strafbare feiten of met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift of een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld en het bestuursorgaan, de dienst of de andere daartoe bevoegde instantie het vermoeden van een misstand naar behoren behandelt of heeft behandeld."

De afdeling onderzoek van het Huis heeft dus voor wat betreft de externe melding van een vermoeden van een misstand een soort rest- en achtervangersfunctie. De afdeling onderzoek van het Huis onderzoekt externe meldingen als andere externe instanties niet bevoegd zijn, en als zij de melding niet of niet naar behoren behandelen of hebben behandeld.

Voor de volledigheid zij nog opgemerkt dat de mogelijkheid tot het doen van een externe melding van een vermoeden van een misstand bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders (artikel 14 lid 3 onder c) beperkt is tot een vermoeden van een misstand zoals gedefinieerd in de wet HvK. De toevoegingen in de in deze modelregeling gehanteerde definitie vallen daar niet onder. Zie voor wat ten opzichte van de definitie in de wet HvK is toegevoegd de toelichting bij artikel 1 lid 1 onder c. Bij het doen van een externe melding bij een andere externe derde of externe instantie spelen de beperkingen van de definitie in de wet HvK niet.

#### **Lid 4**

Deze bepaling brengt tot uitdrukking dat de melder onder omstandigheden ook een derde, die geen externe instantie is, op de hoogte kan brengen van het vermoeden van een misstand.

Deze bepaling is in overeenstemming met het recht op vrijheid van meningsuiting tegenover de werkgever. Voorwaarde voor het doen van een externe melding bij zo'n externe derde is dat voldaan is aan lid 1 of 2 en dat de melder een redelijke afweging maakt of het maatschappelijk belang bij het doen van die externe melding zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding.

Bij zo'n externe derde kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een minister, leden van de Tweede Kamer of een maatschappelijke organisatie. In het uiterste geval kan de melder het recht hebben het vermoeden van een misstand, bijvoorbeeld via de media, in de openbaarheid te brengen. Voorwaarde voor het melden bij een externe derde is dat de melder dit op proportionele wijze doet en de werkgever geen onnodige schade berokkent.

### **Artikel 15. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder**

#### **Lid 1 en 2**

Het zorgen voor een goede bescherming van de melder tegen benadeling is een van de basisvoorwaarden voor het goed en zorgvuldig omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daar hoort bij dat de melder die meent dat sprake is van benadeling, de werkgever kan verzoeken onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.

Lid 2 verwijst voor de behandeling van dit verzoek naar de bepalingen die gelden voor de behandeling van een interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

#### **Lid 3**

Ook de in artikel 7 lid 1 t/m 6 bedoelde personen hebben aanspraak op bescherming tegen benadeling. Dit vloeit voort uit de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen. Ook zij kunnen derhalve, als zij menen dat sprake is van benadeling, de werkgever verzoeken onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.

#### **Lid 4**

Deze bepaling wijst op de mogelijkheid voor de melder om ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders te verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen. Deze mogelijkheid is geregeld in artikel 4 lid 1 onder b wet HvK. Voor het doen van zo'n verzoek aan de afdeling onderzoek van het Huis geldt niet de voorwaarde dat de melder een dergelijk verzoek eerst intern moet hebben gedaan.

### **Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie**

#### **Lid 1**

Op grond van de wet HvK is de werkgever verplicht aan de personen die bij hem werken, een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van de procedure voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand binnen zijn organisatie.

Ex-werknemers, werknemers van de werkgever die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten en werknemers van een andere organisatie hebben echter meestal geen toegang (meer) tot het intranet van de werkgever. Daarom schrijft deze regeling ook het openbaar maken van de regeling op de website van de werkgever voor.

\* \* \* \* \*



Onderhanden werk in aantallen naar adviseur APKL per 15 juni 2016

Adviseur	Klokkenluiderszaak	Geen KZ	Onbekend KZ	Totaal
10.2.e + 10.2.g	6	-	6	12
10.2.e + 10.2.g	7	3	6	15
10.2.e + 10.2.g	2	-	5	7
Totaal	15	3	17	35

**Overdracht voorlichtingsactiviteiten van Adviespunt voor na 1 juli 2016**

Datum	Type afspraak	Organisatie	Afspraak met/Nadere info	Onze contact-persoon	Door wie
31-aug	Schrijven drietal artikelen voor Boek OR in bedrijf; thema Huis voor klokkenluiders	geen	10.2.e + 10.2.g 06 10.2.e + 10.2.g @stznet.nl;	10.2.e + 1	nog in te vullen
31-aug	Artikel in Jaarboek Compliance	Nederlands Compliance Instituut	10.2.e + 10.2.g	10.2.e + 10.2	nog in te vullen
14-sep	Presentatie geven	Nederlands Compliance Instituut: presentatie geven (update Compliance Banken)	10.2.e + 10.2.g	10.2.e + 10.2	nog in te vullen
20-sep	Lezing geven op Congres voor Bedrijfsjuristen	Wolters Kluwer	mw. 10.2.e + 10.2.g	Edith	Edith
29-sep	Presentatie geven (Den Haag)	Netwerk VPI- Netwerken Aedes	10.2.e + 10.2.g 06-10.2.e + 10.2.g @ziggo.nl;	10.2.e + 1	nog in te vullen
12-okt	Presentatie geven	Nederlands Compliance Instituut: presentatie geven (update Compliance Banken)	10.2.e + 10.2.g	10.2.e + 10.2	nog in te vullen
25-okt	Presentatie geven	Landelijke bijeenkomst IND	10.2.e + 10.2.g +31(10.2.e + 10.2.g @ind.minvenj.nl;	10.2.e + 1	nog in te vullen
9-nov	Presentatie geven	Expertmeeting	10.2.e + 10.2.g (Enexis); 10.2.e + 10.2.g @enexis.nl	10.2.e + 10.2	nog in te vullen
17-nov	Presentatie geven (Den Haag)	Bijzonder strafrecht academie	10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g @bijzonderstrafrechtacademie.nl; 010-10.2.e + 10.2.g	10.2.e + 1	nog in te vullen
1-dec	Presentatie geven	Opleiding Integriteit coördinator (SBO; Studiecentrum voor Bedrijf en Overheid)	10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g @euroforum.nl; 040 10.2.e + 10.2.g 06-10.2.e + 10.2.g	10.2.e + 10.2	nog in te vullen
Pijplijn		Schiphol-Ketenoverleg	10.2.e + 10.2.g +31(10.2.e + 10.2.g @ind.minvenj.nl;	10.2.e + 1	nog in te vullen
Pijplijn	Interview geven (contact n.a.v. Eng versie jaarverslag APKL)	International Whistleblower Project / Blueprint for Free Speech	10.2.e + 10.2.g	10.2.e +	Martin of Edith





**adviespunt  
klokkenluiders**

Bezuidenhoutseweg 78a  
2594 AX Den Haag

Postbus 90414  
2509 LK Den Haag

T 070 - 722 24 00

E [info@apkl.nl](mailto:info@apkl.nl)

I [www.adviespuntklokkenluiders.nl](http://www.adviespuntklokkenluiders.nl)

**Datum**  
27 juni 2016

**Onderwerp**  
Huis voor klokkenluiders

**Contactpersoon**  
Martijn Tummers

**Ons kenmerk**  
-

**Uw kenmerk**  
-

**Bijlagen**  
-

Geachte heer/mevrouw,

De Wet Huis voor klokkenluiders treedt in werking met ingang van 1 juli 2016. Het Huis voor klokkenluiders neemt de dienstverlening van het Adviespunt Klokkenluiders over.

Wij kijken terug op een prettige samenwerking met u, en hebben er het volste vertrouwen in dat het nieuwe Huis voor klokkenluiders de samenwerking op eenzelfde manier zal voortzetten.

Per 1 juli 2016 zijn de contactgegevens:

Huis voor klokkenluiders  
Maliebaan 72  
3581 CV UTRECHT

Tel.: 088 3713030  
E-mail: [info@huisvoorklokkenluiders.nl](mailto:info@huisvoorklokkenluiders.nl)

I: [www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl)

Met vriendelijke groet,  
Adviespunt Klokkenluiders

10.2.e + 10.2.g

Martin van Pernis  
Voorzitter

10.2.e + 10.2.g



**adviespunt  
klokkenluiders**

Bezuidenhoutseweg 78a  
2594 AX Den Haag

Postbus 90414  
2509 LK Den Haag

T 070 - 722 24 00

E [info@apkl.nl](mailto:info@apkl.nl)

I [www.adviespuntklokkenluiders.nl](http://www.adviespuntklokkenluiders.nl)

**Datum**  
27 juni 2016

**Onderwerp**  
Huis voor klokkenluiders

**Contactpersoon**  
Martijn Tummers

**Ons kenmerk**  
-

**Uw kenmerk**  
-

**Bijlagen**  
-

Geachte heer/mevrouw,

De Wet Huis voor klokkenluiders treedt in werking met ingang van 1 juli 2016. Het Huis voor klokkenluiders neemt de dienstverlening van het Adviespunt Klokkenluiders over.

Wij kijken terug op een prettige samenwerking met u, en hebben er het volste vertrouwen in dat het nieuwe Huis voor klokkenluiders de samenwerking op eenzelfde manier zal voortzetten.

Per 1 juli 2016 zijn de contactgegevens:

Huis voor klokkenluiders  
Maliebaan 72  
3581 CV UTRECHT

Tel.: 088 3713030  
E-mail: [info@huisvoorklokkenluiders.nl](mailto:info@huisvoorklokkenluiders.nl)

I: [www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl)

Met vriendelijke groet  
Adviespunt Klokkenluiders,

10.2.e + 10.2.g

Martijn van Pernis  
Voorzitter

10.2.e + 10.2.g



Concept-agenda woensdagavond 8 juni overleg kwartiermakersteam met voorzitter, vice-voorzitter en algemeen secretaris (met diner)

1. Opening door kwartiermaker
2. Voorstelronde
3. Stand van zaken kwartier
  - a. O & F – rapport (zie bijlage)
  - b. Huisvesting en verhuizing
  - c. ICT en telefonie
  - d. Werving en selectie medewerkers (zie bijgevoegd plaatsingsoverzicht)
  - e. Achtervangregeling
  - f. Rechtspositieregeling bestuurders
4. Opening 4 juli a.s.
  - a. Organisatie
  - b. Communicatie en media
5. Relatie met ministerie BZK
  - a. Eigenaarschap en opdrachtgeverschap ZBO
  - b. Regulier overleg?
6. Start werkzaamheden
  - a. Stand van zaken AIVD-onderzoek
  - b. Benoemings KB's
  - c. Afspraken schadeloosstelling en vaste vergoedingen
7. Concept-agenda startbijeenkomst Huis voor klokkenluiders (27/6/16)
  - a. Overgangssituatie instromende organisaties
  - b. Ontwikkeling bestuursreglement
  - c. Diverse interne protocollen:
    - i. Advies
    - ii. Onderzoek
    - iii. Procedure melden vermoeden van misstand
    - iv. Incompatibiliteitsprotocol
  - d. Samenwerking met andere organisaties:
    - i. OM
    - ii. Nationale ombudsman
    - iii. Inspecties
    - iv. Marktoezichthouders
8. Sluiting

**Van:** 10.2.e + 10.2.g  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g@gmail.com; 10.2.e + 10.2.g@rijksoverheid.nl; 10.2.e + 10.2.g@rijksoverheid.nl;  
10.2.e + 10.2.g@minfin.nl; 10.2.e + 10.2.g@minbzk.nl; 10.2.e + 10.2.g@minbzk.nl;  
10.2.e + 10.2.g@minbzk.nl  
**Onderwerp:** website van het Huis online  
**Datum:** donderdag 30 juni 2016 17:58:55

---

Beste mensen,

De website van het Huis staat online: [www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl).

Dit is de tijdelijke landingspagina met een kort verhaal over het Huis en de contactgegevens; maandagmiddag gaat de echte website live.

Leverancier SSC ICT heeft helaas iets niet goed ingesteld, waardoor mensen die nu vanaf een pc op het ministerie kijken, de site van het Huis nog niet kunnen zien (zij krijgen een 'gereserveerd voor de overheid' pagina te zien). Dit lost zich vanzelf met de tijd op in de loop van vannacht en morgen. Ondanks mijn ongenoegen hierover en mijn aandringen dat het vandaag nog wordt opgelost, gaat dit vanavond niet meer gebeuren.

Iedereen 'van buiten' kan de website van het Huis wÃ©l goed zien.

De communicatie op de websites van de drie organisaties die opgaan in het Huis is als volgt geregeld:

- De website van het Adviespunt Klokkenluiders ([www.adviespuntklokkenluiders.nl](http://www.adviespuntklokkenluiders.nl)) staat uit en linkt door naar de website van het Huis. Ook hier doet zich een technisch probleem voor: in sommige browsers werkt het al goed, in andere nog niet. Hier wordt door de technische mensen van het ministerie van AZ op dit moment aan gewerkt.
- Op de site van BIOS ([www.integriteitoverheid.nl](http://www.integriteitoverheid.nl)) staat een nieuwsbericht over de overgang naar het Huis:  
<http://www.integriteitoverheid.nl/nieuws/overzicht/artikel/news/bios-over-naar-het-nieuwe-huis-voor-klokkenluiders/>
- Op de site van de Onderzoeksraad staan maar liefst vier stukken die verwijzen naar het nieuwe Huis: <http://www.onderzoeksraadintegriteitoverheid.nl/home/>

Met groet!

10.2.e + 10.2.g

kwartiermakersteam Huis voor klokkenluiders  
06 10.2.e + 10.2.g



4f.

10.2.e + 10.2.g

**Van:** Judith Jeurissen 11.1 + 10.2.g@hetnet.nl>  
**Verzonden:** dinsdag 21 juni 2016 10:56  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** Re: bevestiging arbeidsvoorwaarden

Ja, 10.2.e + 10.2.g en 10.2.e + 10.2.g spraken me er op al op aan, donderdag. Ik heb Paul voorgesteld om dit onderwerp direct met het bestuur op te pakken.  
Fijn dat je er al even naar hebt kunnen kijken! Ik hoor graag je bevindingen (volgende week?)

groet,  
Judith

Op 21 jun. 2016, om 09:07 heeft 10.2.e + 10.2.g minbzk.nl> het volgende geschreven:

11.1 + 10.2.g

Nu ik toch mail: Ik heb nog even gekeken naar de modelregeling van het Adviespunt Klokkenluiders, die de adviseurs van het APKL al direct op de site van het HvK wilden hebben. Maar, die regeling roept bij mij een aantal vragen op (voert te ver om er nu op in te gaan). Maar, in elk geval voldoende aanleiding om te toetsen en in het bestuur te bespreken.

Groet, 10.2.e + 10.2.g

**Van:** Judith Jeurissen 10.2.e + 10.2.g@hetnet.nl]  
**Verzonden:** dinsdag 21 juni 2016 9:03  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** Re: bevestiging arbeidsvoorwaarden

11.1 + 10.2.g

Op 21 jun. 2016, om 08:59 heeft 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g minbzk.nl> het volgende geschreven:

Buiten bereik

10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g @integriteitoverheid.nl]  
**Verzonden:** dinsdag 21 juni 2016 8:55  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g  
**CC:** 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** Re: bevestiging arbeidsvoorwaarden

Buiten bereik

Buiten bereik

groet,  
10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

Op Jun 20, 2016 om 16:03 heeft 10.2.e + 10.2.g @minbzk.nl> het volgende geschreven:

Dag 10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

Buiten bereik

[Redacted text block]

Groet, 10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g  
**Verzonden:** donderdag 16 juni 2016 17:27  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** RE: bevestiging arbeidsvoorwaarden

Dag 10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g Buiten bereik

[Redacted text block]

Buiten bereik

Groet, 10.2.e + 1  
10.2.e + 1

**Van:** 10.2.e + 10.2.g @integriteitoverheid.nl]  
**Verzonden:** donderdag 16 juni 2016 16:29  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** bevestiging arbeidsvoorwaarden

Beste 10.2.e + 10.2.g  
10.2.e + 10.2.g

Buiten bereik

[Redacted text block]



Buiten bereik

[Redacted text block]

Gr. 10.2.2010  
10.2.2010

---

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

4f

10.2.e + 10.2.g

**Van:** 10.2.e + 10.2.g @apkl.nl>  
**Verzonden:** maandag 18 januari 2016 18:49  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g - 10.2.e + 10.2.g  
**CC:** 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** Voorstel voor gezamenlijk overleg; recente ontwikkelingen van de kant van het adviespunt  
**Bijlagen:** Def resultaten enquête klokkenluidersregeling - 12 juni 2015.pdf; Goed-meldbeleid\_20151112.pdf; Informatiebrief - Adviespunt Klokkenluiders.docx; (Model)Regeling met toelichting - Informatiepakket Adviespunt Klokkenlui....docx; kst-25424-271 (2).pdf; Oordeel Governancecommissie vh Scheidsgerecht Gezondheidszorg - 24 novem....pdf

Beste 10.2.e + 10.2.g

Zoals 10.2.e + 10.2.g en ik zojuist telefonisch besproken, lijkt het ons goed om binnenkort een gezamenlijk overleg te hebben om onze wederzijdse initiatieven en inspanningen met betrekking tot het komen tot een modelregeling voor de publieke sector en een nieuw Besluit melden vermoeden misstand voor Rijk en Politie op elkaar af te stemmen. We hopen van harte dat het mogelijk zal zijn dat op korte termijn te doen. Wanneer zou zo'n overleg wat jullie betreft kunnen plaatsvinden?

We horen graag van jullie.

Zoals aan 10.2.e + 10.2.g toegezegd geef ik hieronder nog wat nadere informatie over enkele recente ontwikkelingen van de kant van het adviespunt die ik telefonisch al aanstipte.

1. Morgen hebben wij een overleg met contactpersonen van de VNG, de UvW en het IPO. Dit overleg is een vervolg op de gezamenlijke enquête door VNG, UvW en adviespunt onder gemeenten, gemeenschappelijke regelingen en waterschappen. Naar aanleiding van de resultaten daarvan (zie bijlage), hebben VNG, UvW en adviespunt destijds een handreiking 'Goed meldbeleid' met aanbevelingen opgesteld (zie bijlage). Tijdens het overleg van morgen zullen onder meer aan de orde komen:

- het (mogelijke) initiatief vanuit de VNG, de UvW en het IPO om bijeenkomst over het thema melden van vermoeden van misstand te organiseren voor lokale overheden; en
- ons initiatief om de informatiebrief en de modelregeling voor de private en de semipublieke sector (zie bijlagen) ook geschikt te maken voor de publieke sector.

Zoals ik telefonisch al aangaf heeft het adviespunt bij het opstellen van de informatiebrief en de modelregeling voor de private en de semipublieke sector inhoudelijk voortgeborduurd op de aanbevelingen in de handreiking aan gemeenten en waterschappen.

2. Recentelijk is heeft de Governancecommissie van het Scheidsgerecht gezondheidszorg uitspraak gedaan over de bejegening van een klokkenluider door haar (voormalige) werkgever. Nadat Minister Schippers in haar brief van 17 april 2015 (zie bijlage) GGZ Nederland had opgedragen onderzoek te doen naar hoe de betreffende GGZ-instelling met de klokkenluider is omgegaan, heeft GGZ Nederland dit voorgelegd aan de Governancecommissie. De geanonimiseerde uitspraak is openbaar en is sinds eind december 2015 te vinden op de website van het Scheidsgerecht Gezondheidszorg (zie bijlage): <http://scheidsgerechtgezondheidszorg.nl/uitspraken/uitspraken-governancecommissie/gc1501>

Nog los van het belang van de uitspraak voor de klokkenluider zelf, is de uitspraak van de Governancecommissie naar onze opvatting in meerdere opzichten belangwekkend:

- de Governancecommissie gebruikt in de uitspraak de constructie van een voorshands oordeel dat sprake is van een causaal verband tussen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de wijze waarop de werkgever op de meldingen van de klokkenluider heeft gereageerd (zie ov. 4.21), en oordeelt vervolgens dat de werkgever er niet in is geslaagd die voorlopige conclusie te ontzenuwen (zie ov. 4.22 t/m 4.27);
- de Governancecommissie geeft in deze uitvoerig gemotiveerde uitspraak in feite een soort oordeel als de afdeling onderzoek van het Huis straks ook zal kunnen geven (in het kader van bejegeningsonderzoek); 11.1 + 10.2.g



Hartelijke groet,

10.2.e + 10.2.g  
adviseur

**Adviespunt Klokkenluiders**

T 070 - 10.2.e + 10.2.g

E [10.2.e + 10.2.g@apkl.nl](mailto:10.2.e + 10.2.g@apkl.nl)

I [www.adviespuntklokkenluiders.nl](http://www.adviespuntklokkenluiders.nl)

Ik ben werkzaam op maandag, dinsdag, woensdag en donderdag.

4 f.

10.2.e + 10.2.g

**Van:** Judith Jeurissen 10.2.e + 10.2.g@hetnet.nl>  
**Verzonden:** woensdag 29 juni 2016 15:53  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** Re: notitie t.b.v. bestuur inzake modelregeling ex artikel 2 Wet Huis

11.1 + 10.2.g

De protocollen en reglementen staan ook op de agenda, voor vrijdag en/of maandag.  
Laat Koos 10.2.e + 10.2.g maar even kijken. Vooralsnog kan ik wel vooruit met een procedurele, mondelinge toelichting.

groet,  
Judith

Op 29 jun. 2016, om 15:45 heeft 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g @minbzk.nl> het volgende geschreven:

Ik heb ook nog een bestuursbesluit gemaakt over de diverse protocollen en reglementen. Er liggen diverse concepten, in verschillende fase van ontwikkeling. Deze zijn eigenlijk niet rijp om in deze fase in het bestuur te brengen. In die nota aan het bestuur wordt aangegeven wat er allemaal moet gebeuren en waar 10.2.e + 10.2.g spoorlags verder mee aan de slag zullen gaan. Ik ben op de achterhand op het ministerie altijd bereid om te sparren.  
Ik voeg hem voor de volledigheid even bij, maar hij ligt ook nog even bij Koos en 10.2.e + 10.2.g

Groet, 10.2.e + 1

**Van:** Judith Jeurissen 10.2.e + 10.2.g@hetnet.nl]  
**Verzonden:** woensdag 29 juni 2016 15:41  
**Aan:** 10.2.e + 10.2.g  
**Onderwerp:** Re: notitie t.b.v. bestuur inzake modelregeling ex artikel 2 Wet Huis

Dank je wel, 10.2.e + 10.2.g Super!  
Nemen we mee naar het bestuur, komende vrijdag.  
groet,  
Judith

11.1 + 10.2.g

Op 28 jun. 2016, om 22:14 heeft 10.2.e + 10.2.g 10.2.e + 10.2.g@minbzk.nl> het volgende geschreven:

Dag beiden, zoals gisteren afgesproken heb ik een analyse gemaakt van de modelregeling van het APKL. Ik heb de analyse verwerkt in een notitie t.b.v. het bestuur. Erbij gevoegd zit de integrale tekst van de modelregeling met daarin



opmerkingen bij de verschillende artikelen. De analyse is gebaseerd op de opmerkingen in het model.

Uiteraard bereid tot nadere toelichting.

**10.2.e + 10.2.g** kijken morgen naar een aantal andere concept-regelingen die Jan en Jessica opstelden en die komen morgen in de loop van de dag naar jullie toe.

**10.2.e + 10.2.g**

*Team kwartiermaker Huis voor klokkenluiders*

**10.2.e + 10.2.g**

---

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

<bestuursbesluit modelregelingen + analyse.docx><Modelregeling met opmerkingen tbv analyse.docx>

<bestuursbesluit uitwerking protocollen.docx>

Informatie- en implementatiepakket  
voor de private en de semipublieke sector  
wet Huis voor Klokkenluiders



adviespunt  
klokkenluiders

## B. Modelregeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid

[naam organisatie]:

gelet op het belang dat [naam organisatie] hecht aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, aan een goed klokkenluidersbeleid, gelet op het instemmende besluit van de Ondernemingsraad d.d. [datum];

### BESLUIT

vast te stellen de navolgende regeling;

#### 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**: [naam werkgever], 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. **vermoeden van een misstand**: 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:
  - 1e. 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
  - 2e. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
    - i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
    - ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
    - iii. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
    - iv. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
    - v. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
    - vi. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
    - vii. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld,
    - viii. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten;
- d. **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

11.1 + 10.2.g

11.1 + 10.2.g



dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;

- e. **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;
  - f. **vertrouwenspersoon**: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
  - g. **adviespunt klokkenluiders**: het adviespunt dat is ingesteld bij het Tijdelijk besluit Commissie advies- en verwijspunt klokkenluiden (zie Staatsblad 2011, 427 en Staatsblad 2015, 202);
  - h. **{{afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkenluiders}}**;
  - i. **melding**: de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
  - j. **melder**: de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
  - k. **hoogste leidinggevende**: het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever;
  - l. **interne toezichtorgaan**: het orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de hoogst leidinggevende;
  - m. **hoogste verantwoordelijke**: het interne toezichtorgaan of als de organisatie van de werkgever geen intern toezichtorgaan heeft, de hoogste leidinggevende;
  - n. **contactpersoon**: degene die door de hoogste leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
  - o. **onderzoekers**: degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
  - p. **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;
  - q. **externe derde**: iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen oplossen of doen oplossen;
  - r. **{{afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet Huis voor Klokkenluiders}}**;
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 misstand.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
3. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer ook het adviespunt klokkenluiders **{{de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders}}** verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

11.1 + 10.2.g

11.1 + 10.2.g

#### Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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 de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen. In dat geval dient in deze regeling voor "de hoogste leidinggevende" verder "het interne toezichtsorgaan" te worden gelezen.
2. De werknemer kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.

11.1 + 10.2.g

#### 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 misstand 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. Indien de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen. In dat geval dient in deze regeling voor "de hoogste leidinggevende" verder "het interne toezichtsorgaan" te worden gelezen.
2. De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.

11.1 + 10.2.g

#### Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werkgever zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij de werkgever, een andere organisatie, een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 of een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in art. 14 lid 4.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
  - 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 onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder;
  - f. de opgelegde benoeming in een andere functie;
  - g. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
  - h. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
  - i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
  - j. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
  - k. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
  - l. het onthouden van promotiekansen;



Om snel te navigeren tussen modelregeling en toelichting:  
[Ctrl + muisklik] op artikelkopjes

- m. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten.
  - n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
  - o. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
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 de werkgever neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
4. Indien de werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
5. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevend 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 misstand of onregelmatigheid, 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.
6. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen

#### Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De op de voet van artikel 9 lid 6 aangewezen contactpersoon bespreekt onverwijld, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden vermindert 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 de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

11.1 + 10.2.g

11.1 + 10.2.g

Om snel te navigeren tussen modelregeling en toelichting  
[Ctrl + muisklik] op artikelkopjes

#### Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de adviseur die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
2. De werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De werkgever zal de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. De werkgever zal de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
5. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
6. 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.
7. Op benadeling van de in lid 1 t/m 6 bedoelde personen is artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

#### Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. 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.
3. Indien het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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.
4. 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 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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 misstand of onregelmatigheid mondeling via de vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze vertrouwenspersoon, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de hoogste leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.
4. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan het interne toezichtsorgaan binnen de organisatie van de werkgever. In dat geval dient in deze regeling voor "de hoogste leidinggevende" verder "het interne toezichtsorgaan" te worden gelezen.

11.1 + 10.2.g

11.1 + 10.2.g



Om snel te navigeren tussen modelregeling en toelichting:  
[Ctrl + muisklik] op artikelkopjes.

5. De hoogste leidinggevende stuurt de melder onverwijld 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.
6. Na ontvangst van de melding wijst de hoogste leidinggevende, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

#### Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De hoogste leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, 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 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 misstand of onregelmatigheid.
3. De hoogste leidinggevende beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de hoogste leidinggevende de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De hoogste leidinggevende draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.
5. De hoogste leidinggevende informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De hoogste leidinggevende stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De hoogste leidinggevende informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een externe instantie zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

#### Artikel 11. 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.

11.1 + 10.2.g

11.1 + 10.2.g

#### Artikel 12. Standpunt van de werkgever

1. De hoogste leidinggevende informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. 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 de hoogste leidinggevende 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 twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 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 op grond van lid 1 t/m 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

#### Artikel 13. 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 of misstand 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. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 10 t/m 13 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 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 14. Externe melding

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen indien:
  - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 12 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
  - b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 12 lid 1 of lid 2.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
  - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
  - b. een redelijk vermoeden dat de hoogste verantwoordelijke binnen de organisatie van de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
  - c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;

11.1 + 10.2.g

11.1 + 10.2.g



Om snel te navigeren tussen modelregeling en toelichting:  
[Ctrl + muisklik] op artikelkopjes

- d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
  - e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
  - f. een plicht tot directe externe melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
- a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
  - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
  - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld{(, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klottenluiders)}.
4. Indien naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

#### Artikel 15. 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 hoogste leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
- 2. De artikelen 10 t/m 13 zijn van overeenkomstige toepassing.
- 3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 7 lid 1 t/m 6 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
- 4. {(De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klottenluiders 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 misstand.)}

#### Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie

- 1. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
- 2. De hoogste leidinggevende stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden 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 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.
- 3. De hoogste leidinggevende stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad wordt besproken.

11.1 + 10.2.g

11.1 + 10.2.g

11.1 + 10.2.g

11.1 + 10.2.g

Om snel te navigeren tussen modelregeling en toelichting:  
[Ctrl + muisklik] op artikelkopjes

4. De hoogste leidinggevende 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 hoogste leidinggevende draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.

**Artikel 17. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling**

1. Deze regeling treedt in werking op [datum].
2. De bepalingen of gedeelten daarvan die tussen {{ en }} zijn geplaatst treden in werking op het moment dat de wet Huis voor Klokkenluiders in werking treedt.
3. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij [naam organisatie], of kortweg regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid [naam organisatie].
4. De regeling [naam vigerende regeling] wordt ingetrokken.

11.1 + 10.2.g



Om snel te navigeren tussen modelregeling en toelichting:  
[Ctrl + muisklik] op artikelkopjes



## Informatie- en implementatiepakket voor de private en de semipublieke sector wet Huis voor Klokkenluiders

### C. Toelichting op (model) regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid

#### Artikel 1. Begripsbepalingen

##### **Lid 1 onder a. Werknemer**

Deze regeling verstaat, in overeenstemming met de wet Huis voor Klokkenluiders (verder wet HvK), onder werknemer:

- i. degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht; en
- ii. degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht.

##### **Wie is werknemer**

Onder werknemer die 'anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten of hebben verricht' (zie onder ii hierboven), vallen in ieder geval zzp-ers, stagiaires en vrijwilligers.

##### **Werknemer van andere organisatie**

Deze regeling geldt op grond van de wet HvK niet alleen voor werknemers van de werkgever die de regeling heeft vastgesteld ([naam werkgever]), maar ook voor werknemers van een andere organisatie die door hun werk met de organisatie van deze werkgever in aanraking zijn gekomen. Dit kunnen uitzendkrachten of gedetacheerden zijn, maar bijvoorbeeld ook consultants, werklieden, schoonmakers, etc. Daarnaast moet bij deze groep worden gedacht aan werknemers van een andere organisatie die door samenwerking met deze werkgever op de hoogte zijn geraakt van een vermoede misstand bij deze werkgever. Onder de groep werknemers van een andere organisatie kunnen ook ambtenaren vallen.

##### **Eigen werknemer en werknemer van andere organisatie**

In deze regeling wordt met werknemer telkens op beide typen werknemer gedoeld. Alleen artikel 3 en 4 hebben specifiek betrekking op respectievelijk een werknemer van deze werkgever en een werknemer van een andere organisatie.

##### **Lid 1 onder b. Werkgever**

De definitie van werkgever sluit aan bij de definitie in de wet HvK. Echter, wanneer in deze regeling van werkgever wordt gesproken, wordt daarmee specifiek gedoeld op de werkgever die deze regeling heeft vastgesteld: [naam werkgever].

##### **Lid 1 onder c. Vermoeden van een misstand**

De wet HvK spreekt van een 'vermoeden van een misstand'. Ten opzichte van de definitie van vermoeden van een misstand in de wet HvK zijn in deze modelregeling de navolgende toevoegingen gedaan. Deze toevoegingen zijn naar eigen keuze over te nemen:

- onder 2e sub i t/m viii is telkens (een variant van) het woord "(dreigend)" toegevoegd, en
- als vormen van misstanden zijn de beschrijvingen onder 2e sub vi t/m viii toegevoegd.

11.1 + 10.2.g

11.1 + 10.2.g



De toevoegingen sluiten aan bij veel bestaande modelregelingen, waaronder de modelregeling van de Stichting van de Arbeid (STAR) en de modelregeling van de gezamenlijke Branche Organisaties Zorg (BOZ).

Vanuit het oogpunt van het voorkomen van het optreden van misstanden is het wenselijk dat een werknemer ook bij een dreigende misstand al een interne melding kan doen. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie waarin de beslissing die tot het optreden van de vermoede misstand zal leiden al wel is genomen maar deze beslissing nog niet tot uitvoering is gekomen.

#### Redelijke gronden

Het vermoeden van een misstand moet gebaseerd zijn op redelijke gronden. Dat betekent dat de melder niet hoeft te bewijzen dat sprake is van een misstand, maar hij moet zijn vermoeden wel enigszins kunnen onderbouwen. Het vermoeden moet voldoende concreet zijn en zijn gebaseerd op eigen waarneming of documenten (bijvoorbeeld e-mails, verslagen, brieven, foto's etc.). Verhalen van horen zeggen zijn bijvoorbeeld niet voldoende.

#### Maatschappelijk belang

Wanneer bij een misstand het maatschappelijk belang in het geding is, kan niet in zijn algemeenheid worden gezegd en zal van geval tot geval moeten worden bekeken. Het gaat hier in principe om situaties die het niveau van een of enkele persoonlijke gevallen overstijgen, bijvoorbeeld doordat sprake is van een zekere mate van ernst of omvang of van een structureel karakter.

Ter illustratie een voorbeeld. Een diefstal van enkele zaken door één individu is nog geen misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Het maatschappelijk belang kan echter wel in het geding komen als het gaat om meerdere diefstallen of dure zaken, zeker als de diefstallen worden gepleegd door werknemers die juist tot taak hebben die goederen te bewaken of als de diefstallen door de leiding van het bedrijf worden gedoogd of de leiding zelf deelt in de buit.

#### Lid 1 onder d. Vermoeden van een onregelmatigheid

##### Algemeen

Ten opzichte van de wet HvK is de mogelijkheid toegevoegd om intern melding te doen van een vermoeden van een onregelmatigheid. Deze toevoeging is optioneel.

Deze toevoeging is ontleend aan de bestaande modelregeling van de gezamenlijke Branche Organisaties Zorg (BOZ). Zorgorganisaties zijn op grond van artikel 3.1.5 van de Zorgbrede Governancecode verplicht ook de mogelijkheid te bieden om melding te doen van een vermoeden van een onregelmatigheid.

##### Minder ernstig

Een onregelmatigheid is minder ernstig van aard dan een misstand. Bij een onregelmatigheid gaat het om een onvolkomenheid of ongerechtigheid die niet zo ernstig is dat daarbij het maatschappelijk belang in het geding is.

##### Reden voor toevoeging

De mogelijkheid intern melding te doen van een vermoeden van een onregelmatigheid is toegevoegd: - omdat het in het belang is van zowel werkgever als werknemers indien werknemers hier intern melding van kunnen doen, zodat de werkgever in staat wordt gesteld het betreffende probleem op te lossen; en

11.1 + 10.2.g

11.1 + 10.2.g

Om snel te navigeren tussen modelregeling en toelichting  
[Ctrl + muisklik] op artikelkopjes

- omdat het in overeenstemming is met het recht op vrije meningsuiting op de werkvloer dat de werkgever een werknemer die intern melding wil doen van een vermoede onregelmatigheid daar de mogelijkheid toe biedt en hem beschermt tegen benadeling in zijn arbeidssituatie.

#### Geen externe melding mogelijk

Indien de melding alleen betrekking heeft op een vermoeden van een onregelmatigheid en niet op een vermoeden van een misstand, voorziet deze regeling niet in de mogelijkheid een externe melding te doen. De reden hiervoor is dat bij enkel een vermoeden van een onregelmatigheid het maatschappelijk belang niet in het geding is.

#### Redelijke gronden

De definitie vereist onder meer dat het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden. Zie verder de toelichting bij lid 1 onder c.

#### Lid 1 onder e. Adviseur

In de wet HvK is vastgelegd dat de werknemer de mogelijkheid heeft om een adviseur in vertrouwen te raadplegen over een vermoeden van een misstand. De adviseur moet een persoon zijn die een geheimhoudingsplicht heeft. Hieronder vallen in ieder geval de vertrouwenspersoon, een adviseur van het Adviespunt Klokkenluiders {{een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders.}} een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts.

De rol van de adviseur is geregeld in artikel 2 lid 1 en artikel 8 lid 4.

Bescherming tegen benadeling van de adviseur die in dienst is van de werkgever is geregeld in artikel 7 lid 1 en 6.

#### Lid 1 onder f. Vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon is degene die is aangewezen om voor de organisatie van de werkgever als vertrouwenspersoon te fungeren. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon is op grond van de wet HvK niet verplicht. Afhankelijk van de aard en omvang van de organisatie kan de werkgever een interne vertrouwenspersoon en/of een externe vertrouwenspersoon kiezen.

De vertrouwenspersoon kan een rol spelen bij de advisering en ondersteuning van de werknemer (zie artikel 2 lid 2) en bij het doen van de melding (zie artikel 3 lid 2, artikel 4 lid 2, artikel 8 lid 3 en artikel 9 lid 2).

Bescherming tegen benadeling van de vertrouwenspersoon is geregeld in artikel 7 lid 2 en 6.

#### Lid 1 onder g. Adviespunt Klokkenluiders

De dienstverlening van het Adviespunt Klokkenluiders is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis. Meer informatie en de contactgegevens van het Adviespunt Klokkenluiders zijn te vinden op:  
<https://www.adviespuntklokkenluiders.nl>.

Wanneer de wet HvK in werking treedt, zal de advies- en verwijzingsfunctie van het Adviespunt Klokkenluiders worden overgenomen door de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders (zie artikel 1 lid 1 onder h), waarin het Adviespunt Klokkenluiders zal opgaan.

De werknemer kan het Adviespunt Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand (zie artikel 2 lid 3).

11.1 + 10.2.g

11.1 + 10.2.g

11.1 + 10.2.g



Om snel te navigeren tussen modelregeling en toelichting:  
[Ctrl + muisklik] op artikelkopjes

**{{Lid 1 onder h. Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders**

{{De afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders is ingesteld bij wet HvK. De dienstverlening van de afdeling advies van het Huis is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis.

De werknemer kan de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand (zie artikel 2 lid 3).}}

**Lid 1 onder k. Hoogste leidinggevende**

De hoogste leidinggevende, ofwel het orgaan of de persoon die de (dagelijkse) leiding heeft over de organisatie van de werkgever, is vaak de Raad van Bestuur, directie of directeur van de organisatie van de werkgever.

De rol van de hoogste leidinggevende is geregeld in artikel 6 lid 3 en artikel 9, 10, 12, 15 en 16.

**Lid 1 onder l. Interne toezichtorgaan**

Als de organisatie van de werkgever een intern toezichtsorgaan heeft, ofwel een orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de hoogste leidinggevende, is dat vaak de Raad van Toezicht, de Raad van Commissarissen of bijvoorbeeld het stichtingsbestuur.

De rol van het interne toezichtorgaan is geregeld in artikel 3 en 4 en artikel 9 lid 4.

**Lid 1 onder n. Contactpersoon**

De wet HvK schrijft het aanstellen van een contactpersoon niet voor. Het opnemen van een bepaling daarover is dus optioneel. Vooral in wat grotere, complexe organisaties is het aanstellen van een contactpersoon voor het tegengaan van benadeling van de melder aan te bevelen.

Artikel 9 lid 6 bepaalt dat de hoogste leidinggevende zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, een contactpersoon aanwijst met het oog op het tegengaan van benadeling van de melder.

Dit kan een vertrouwenspersoon zijn of een werknemer die binnen de organisatie hiërarchisch een gelijke of hogere positie bekleedt dan de melder. Het is van belang dat de contactpersoon iemand is in wie de melder vertrouwen heeft. Daarom wordt de contactpersoon aangewezen in overleg met de melder.

Omdat benadeling al in een vroeg stadium kan optreden, is het raadzaam dat de contactpersoon zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding aan het werk kan gaan. Daarom schrijft artikel 9 lid 6 voor dat deze contactpersoon zo spoedig mogelijk wordt aangewezen, dat wil zeggen diezelfde dag of binnen één of enkele dagen.

Artikel 6 regelt wat deze contactpersoon en de hoogste leidinggevende doen om benadeling van de melder tegen te gaan.

Bescherming tegen benadeling van de contactpersoon is geregeld in artikel 7 lid 3 en 6.

**Lid 1 onder o. Onderzoekers**

De hoogste leidinggevende draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid (zie artikel 10 lid 4).

Om snel te navigeren tussen modelregeling en toelichting:  
[Ctrl + muisklik] op artikelkopjes

De rol van de onderzoekers is verder geregeld in artikel 11.

#### Lid 1 onder p. Externe instantie

De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor het meest in aanmerking komt (artikel 14 lid 3). Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:

- a. een instantie die zich bezig houdt met de opsporing van strafbare feiten;
- b. een instantie die toezicht houdt op de naleving van wet- en regelgeving;
- c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld{{, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders}}.

De rol van de externe instantie is verder geregeld in artikel 5 lid 1, artikel 10 lid 3, artikel 12 lid 3 en artikel 13 lid 3.

{{(In de toelichting bij artikel 14 lid 3 wordt ingegaan op de mogelijkheid voor de melder om de externe melding van een vermoeden van een misstand bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders te doen.}}

#### Lid 1 onder q. Externe derde

Onder omstandigheden kan de melder ook een derde, die geen externe instantie is, op de hoogte brengen van het vermoeden van een misstand. Zo'n externe derde kan bijvoorbeeld een minister, leden van de Tweede Kamer of een maatschappelijke organisatie zijn en in het uiterste geval kan dit de media zijn.

De voorwaarden voor het zetten van deze stap en de rol van de externe derde is geregeld in artikel 14 lid 4. Zie verder met name de toelichting bij artikel 14 lid 4.

#### {{Lid 1 onder r. Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders}}

De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders (zie artikel 14 lid 3 onder c). In de toelichting bij artikel 14 lid 3 wordt op deze mogelijkheid ingegaan.

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 misstand (zie artikel 15 lid 4). Zie verder de toelichting bij artikel 15 lid 4.

#### Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

Een werknemer die denkt dat sprake zou kunnen zijn van een misstand, heeft de mogelijkheid dit te bespreken met een adviseur, de vertrouwenspersoon en het adviespunt klokkenluiders c.q. (vanaf de oprichting van het Huis) de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders.

#### Lid 1

Een adviseur is 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 (zie artikel 1 lid 1 onder e). Hieronder vallen in ieder geval de vertrouwenspersoon, een adviseur van het Adviespunt Klokkenluiders {{een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders,}} een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts.



Om snel te navigeren tussen modelregeling en toelichting  
[Ctrl + muisklik] op artikelkopjes

#### Lid 2

De vertrouwenspersoon is degene die is aangewezen om voor de organisatie van de werkgever als vertrouwenspersoon te fungeren (zie artikel 1 lid 1 onder f). Dit kan afhankelijk van de keuze van de werkgever een interne vertrouwenspersoon en/of een externe vertrouwenspersoon zijn.

#### Lid 3

De dienstverlening van het Adviespunt Klokkenluiders is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis. Meer informatie en de contactgegevens van het Adviespunt Klokkenluiders zijn te vinden op:

<https://www.adviespuntklokkenluiders.nl>

Wanneer de wet Huis voor Klokkenluiders in werking treedt, zal de advies- en verwijzfunctie worden overgenomen door de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders (zie artikel 1 lid 1 onder h), waarin het adviespunt zal opgaan.

{{De afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders is ingesteld bij wet HvK. De dienstverlening van de afdeling advies van het Huis is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis.}}

### Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever

#### Lid 1

Deze bepaling is in overeenstemming met de wet HvK (zie artikel 6 lid 1 onder e en f wet HvK) en biedt een eigen werknemer, afhankelijk van de ernst en omvang van de vermoede misstand of onregelmatigheid en afhankelijk van wie daarbij betrokken zijn, de mogelijkheid zelf af te wegen op welke plek en op welk niveau binnen de organisatie hij de melding het beste kan doen.

De leidinggevende bij wie de melding wordt gedaan behoeft niet een (direct) leidinggevende in de lijn te zijn.

Aan het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid zijn geen formele vereisten verbonden. Het doen van een melding is vormvrij en kan zowel mondeling als schriftelijk worden gedaan. Als de werknemer de melding mondeling doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt de leidinggevende bij wie de melding is gedaan, zorg voor een schriftelijke vastlegging daarvan (artikel 9 lid 1).

In geval van een redelijk vermoeden dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan de interne melding worden gedaan bij het interne toezichtorgaan. Is er sprake van een vermoeden van een misstand en is er geen intern toezichtorgaan of is deze bij de vermoede misstand betrokken, dan kan de melder direct een externe melding doen (zie artikel 14 lid 2 onder b).

#### Lid 2

Lid 2 regelt de mogelijkheid voor een eigen werknemer om de interne melding via de vertrouwenspersoon te doen. De vertrouwenspersoon fungeert dan als doorgeefluik, waardoor de vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder extra zal zijn gewaarborgd (zie verder artikel 8 lid 3). Dit brengt mee dat in dat geval de vertrouwenspersoon via wie de melding is gedaan, zorg draagt voor een schriftelijke vastlegging van een mondelinge melding of een mondelinge toelichting daarbij (artikel 9 lid 2).

Om snel te navigeren tussen modelregeling en toelichting:  
[Ctrl + muisklik] op artikelkopjes

De vertrouwenspersoon is er voor de werknemer (zie ook artikel 2 lid 2) en is daarom zelf niet bij de behandeling van de melding betrokken. Dat is de reden dat de melding niet bij maar via de vertrouwenspersoon kan worden gedaan.

De vertrouwenspersoon overlegt met de werknemer aan welke leidinggevende de melding zal worden doorgestuurd.

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

##### **Lid 1**

Deze bepaling is in overeenstemming met de wet HvK. Uit de definitie van 'vermoeden van een misstand' in de wet HvK volgt immers dat een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van deze werkgever in aanraking is gekomen, ook een melding van een vermoeden van een misstand bij deze werkgever moet kunnen doen.

Lid 1 biedt een werknemer van een andere organisatie, afhankelijk van de ernst en omvang van de vermoede misstand en afhankelijk van wie daarbij betrokken zijn, de mogelijkheid zelf af te wegen op welke plek en op welk niveau binnen de organisatie van de werkgever hij de melding het beste kan doen. Omdat de groep werknemers van een andere organisatie zo'n brede groep is, is ervoor gekozen hen alleen de mogelijkheid te bieden melding te doen van een vermoeden van een misstand. De mogelijkheid om melding te doen van een vermoeden van een onregelmatigheid is beperkt tot eigen werknemers van de werkgever.

Zie verder de toelichting bij artikel 3 lid 1.

##### **Lid 2**

Lid 2 regelt de mogelijkheid voor een werknemer van een andere organisatie om de interne melding via de vertrouwenspersoon te doen. Zie verder de toelichting bij artikel 3 lid 2.

#### **Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling**

Het zorgen voor een goede bescherming van de melder tegen benadeling is een van de basisvoorwaarden voor het goed en zorgvuldig omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

Van benadeling is sprake als de melder in verband met het doen van een melding slechter wordt behandeld dan hij zou zijn behandeld als hij geen melding had gedaan. Deze benadeling kan ook al plaatsvinden in de aan de melding voorafgaande fase. Dit is de fase waarin de toekomstige melder van de kwestie op de hoogte is geraakt en intern is begonnen daarover vragen te stellen of zijn mening daarover kenbaar te maken.

Bescherming tegen benadeling betekent niet alleen dat de werkgever zich onthoudt van het nemen van benadelende maatregelen. De werkgever heeft ook de verantwoordelijkheid ervoor zorg te dragen dat leidinggevenden en collega's de melder niet door bepaalde gedragingen feitelijk benadelen.

De bescherming tegen benadeling is niet beperkt tot een bepaalde periode. Waar het om gaat is dat de melder niet in verband met het doen van een melding wordt benadeeld.

Voor de volledigheid zij opgemerkt dat de bescherming tegen benadeling betrekking heeft op de eigen werknemer in twee te onderscheiden situaties.



Om snel te navigeren tussen modelregeling en toelichting,  
[Ctrl + muisklik] op artikelkopjes

- In de eerste situatie speelt de vermoede misstand zich af bij de eigen werkgever en doet de werknemer de melding bij deze werkgever.
- In de tweede situatie speelt de vermoede misstand zich af bij een andere organisatie waarmee de werknemer door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen. In dat geval kan de werknemer de melding bij die andere organisatie doen. De melding zelf zal dan door die andere organisatie worden behandeld. Ook dan geldt echter dat de eigen werkgever de melder niet mag benadelen als gevolg van het doen van een melding bij die andere organisatie.

Daarnaast is de bescherming tegen benadeling van toepassing op de werknemer van een andere organisatie die bij deze werkgever een melding doet van een vermoeden van een misstand (zie de toelichting bij artikel 4 lid 1). Deze werkgever mag immers ook een werknemer van een andere organisatie niet benadelen als gevolg van het doen van een melding. In de praktijk is deze bescherming vooral van belang voor de werknemer die voor zijn arbeidspositie van deze werkgever afhankelijk is, zoals de uitzendkracht en de gedetacheerde.

#### Lid 1

Lid 1 sluit aan bij de beschermingsbepaling in de wet HvK.

In de wet HvK zijn bepalingen opgenomen tot bescherming tegen benadeling van ambtenaren en werknemers in. Lid 1 is breder omdat het bescherming tegen benadeling regelt voor alle melders, waaronder bijvoorbeeld ook zzp'ers, stagiairs en vrijwilligers.

De woorden "in verband met" in lid 1 brengen tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever de werknemer ook in de aan de melding voorafgaande fase dient te beschermen tegen benadeling.

Lid 1 vereist, evenals de beschermingsbepaling in de wet HvK, dat de werknemer de melding te goeder trouw en naar behoren doet. Hiermee wordt bedoeld dat de melder de melding doet in overeenstemming met deze regeling en dat de melder niet een valse of leugenachtige melding doet. De melder hoeft niet aan te tonen dat hij te goeder trouw is.

Ten opzichte van de beschermingsbepaling in de wet HvK is nog toegevoegd dat bescherming tegen benadeling ook geldt bij het melden van een vermoeden van een onregelmatigheid (zie de toelichting bij artikel 1 lid 1 onder d).

Voorts is ten opzichte van de beschermingsbepaling in de wet HvK toegevoegd dat bescherming tegen benadeling ook geldt bij het melden aan een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in art. 14 lid 4 (zie verder de toelichting bij die bepaling).

#### Lid 2

Lid 2 geeft onder a t/m o voorbeelden van maatregelen waarbij sprake is van benadeling als de werkgever deze neemt in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Deze opsomming is niet limitatief.

Voor de volledigheid zij opgemerkt dat het door een leidinggevende nemen van een maatregel als bedoeld in lid 2 rechtstreeks wordt toegerekend aan de werkgever. Indien daarbij sprake is van benadeling levert dat schending op van artikel 5 lid 1.

11.1 + 10.2.g

#### Lid 3

Lid 3 maakt duidelijk dat benadeling ook aan de orde is als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een maatregel tegen hem te nemen, maar de werkgever in verband met het doen van een melding een zwaardere maatregel neemt dan redelijkerwijs gerechtvaardigd is, of de werkgever tegen de melder een zwaardere maatregel neemt dan hij onder vergelijkbare omstandigheden doet tegen anderen die geen melding hebben gedaan.

#### Lid 4

De in lid 4 opgenomen motiveringsplicht is een voorzorgsmaatregel die de werkgever helpt om benadeling van de melder door zijn leidinggevenden te voorkomen. Indien de voorgenomen maatregel geen verband houdt met het doen van de melding, zal de leidinggevende zonder enig bezwaar kunnen aangeven waarom het nemen van deze maatregel nodig is.

#### Lid 5

Lid 5 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever een zorgplicht heeft en gehouden is de melder actief te beschermen tegen benadeling als gevolg van feitelijke gedragingen van leidinggevenden en collega's.

Lid 5 geeft onder a t/m d voorbeelden van feitelijke gedragingen van leidinggevenden en collega's waarbij sprake is van benadeling.

Lid 5 onder c doelt op de situatie waarin niet met zoveel woorden een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod wordt opgelegd, maar de leidinggevende bijvoorbeeld in een gesprek een daartoe strekkend verzoek doet en dat vervolgens als een gemaakte afspraak aanmerkt.

#### Lid 6

Lid 6 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever, in voorkomend geval, gehouden is actief handhavend op te treden. De werkgever zal daarbij afhankelijk van de ernst van de benadeling en het aandeel van de betreffende werknemer daarin moeten beoordelen welke wijze van optreden afdoende zal zijn om de bescherming van de melder tegen benadeling daadwerkelijk te effectueren.

#### Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder

Artikel 9 lid 6 bepaalt dat de hoogste leidinggevende zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, een contactpersoon aanwijst met het oog op het tegengaan van benadeling van de melder.

Dit kan een vertrouwenspersoon zijn of een werknemer die binnen de organisatie hiërarchisch een gelijke of hogere positie bekleedt dan de melder. Het is van belang dat de contactpersoon iemand is in wie de melder vertrouwen heeft. Daarom wordt de contactpersoon aangewezen in overleg met de melder.

Omdat benadeling al in een vroeg stadium kan optreden, is het van belang dat de contactpersoon zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding aan het werk kan gaan. Daarom schrijft artikel 9 lid 6 voor dat deze contactpersoon onverwijld wordt aangewezen, dat wil zeggen diezelfde dag of binnen één of enkele dagen.

Artikel 6 regelt wat deze contactpersoon en de hoogste leidinggevende doen om benadeling van de melder tegen te gaan.



#### Lid 1

Lid 1 is van belang om benadeling van de melder zoveel mogelijk te voorkomen en om, als toch benadeling optreedt, daar zo snel en adequaat mogelijk op te reageren.

Van risico's op benadeling zal sprake zijn als het risico bestaat dat direct leidinggevend en/of directe collega's van de melder zich negatief zullen gaan uitspreken over het feit dat iemand een melding heeft gedaan of het de melder kwalijk zullen nemen dat hij de melding heeft gedaan. Dat risico is bijvoorbeeld reëel als één of meer van hen direct of indirect bij de vermoede misstand betrokken zijn of als zij bevriend zijn met of anderszins loyaal zijn aan één of meer medewerkers die direct of indirect bij de vermoede misstand betrokken zijn.

Op welke wijze risico's op benadeling van de melder het beste kunnen worden verminderd, zal afhangen van de situatie zoals die zich voordoet binnen de organisatie. In geval van een situatie als hierboven beschreven zou de werkgever de betreffende medewerkers kunnen aangeven welke houding en wat voor wijze van gedragen de werkgever in deze situatie van hen verwacht en welke houding en wat voor wijze van gedragen de werkgever in deze situatie niet acceptabel vindt.

#### Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

##### Lid 1 t/m 4

Lid 1 t/m 4 brengen tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever ook verplicht is de adviseur die in dienst is van de werkgever, de vertrouwenspersoon, de contactpersoon en de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever te beschermen tegen benadeling vanwege het uitoefenen van de aan hen toebedeelde rol. Uiteraard zijn de hier bedoelde personen verplicht zich daarbij als een goed werknemer te gedragen.

##### Lid 5

Lid 5 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever ook verplicht is een werknemer die gehoord is door de onderzoekers te beschermen tegen benadeling in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

##### Lid 6

Lid 6 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever ook verplicht is een werknemer die aan de onderzoekers documenten verstrekt waarvan hij redelijkerwijs nodig kan achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van kunnen nemen, te beschermen tegen benadeling in verband daarmee.

##### Lid 7

Lid 7 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de bescherming tegen benadeling zoals geregeld in artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing is op de in artikel 7 lid 1 t/m 6 genoemde personen.

#### Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder

##### Lid 2

Als leidinggevend en/of collega's weten wie de melding heeft gedaan en hem dit kwalijk nemen, kan dat leiden tot benadeling van de melder. Daarom is het van belang dat de identiteit van de melder zoveel als mogelijk vertrouwelijk wordt behandeld. Concreet betekent dit dat de groep personen die weet wie de melder is, niet groter zal mogen zijn dan voor een goede uitvoering van deze regeling noodzakelijk is.

Om snel te navigeren tussen modelregeling en toelichting:  
[Ctrl + muisklik] op artikelkopjes

Voor het buiten deze groep van personen bekend maken van de identiteit van de melder is uitdrukkelijke schriftelijke instemming noodzakelijk. In deze instemmingsverklaring zal specifiek moeten worden aangegeven aan wie of aan welke groep van personen de identiteit van de melder bekend mag worden gemaakt.

#### Lid 3

Als de melding via de vertrouwenspersoon wordt gedaan en de melder geen toestemming geeft zijn identiteit bekend te maken, zal alleen de vertrouwenspersoon weten wie de melder is. Dit wordt gewaarborgd door alle correspondentie over de melding via de vertrouwenspersoon te laten verlopen.

#### Lid 4

Vertrouwelijke behandeling van de identiteit van de adviseur is van belang voor zowel de melder als de adviseur. Dat is de reden dat voor het bekend maken van de identiteit van de adviseur de uitdrukkelijke schriftelijke instemming van beiden noodzakelijk is. In deze instemmingsverklaring zal specifiek moeten worden aangegeven aan wie of aan welke groep van personen de identiteit van de adviseur bekend mag worden gemaakt.

### Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

#### Lid 1 en 2

Zie voor de mogelijkheden om een interne melding te doen artikel 3 en 4. Aan het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid zijn geen formele vereisten verbonden. Het doen van een melding is vormvrij en kan zowel mondeling als schriftelijk worden gedaan.

Lid 1 en 2 regelen dat de inhoud van de melding schriftelijk wordt vastgelegd. Hiermee wordt voorkomen dat hier in een later stadium verschil van inzicht over ontstaat.

#### Lid 3

De behandeling van de melding valt onder de verantwoordelijkheid van de hoogste leidinggevende. Vandaar dat de leidinggevende bij wie de melding is gedaan de melding zo spoedig mogelijk aan hem moet doorsturen.

#### Lid 5

Deze bepaling waarborgt dat de melder inhoudelijk op de hoogte wordt gesteld van de ontvangst van de interne melding door de hoogste leidinggevende. De melder heeft immers een gerechtvaardigd belang door de werkgever in staat te worden gesteld om na te gaan of de melding goed en zorgvuldig wordt behandeld.

#### Lid 6

Zie voor een beschrijving van de rol van de contactpersoon in deze regeling de toelichting bij artikel 6.

### Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever

#### Lid 1

Naar aanleiding van een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid wordt in beginsel altijd een onderzoek ingesteld. Hierop zijn twee uitzonderingen.

De eerste uitzondering (onder a) is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden. Zie voor wat hieronder wordt verstaan de toelichting bij artikel 1 lid 1 onder c.



De tweede uitzondering (onder b) is de situatie dat reeds op voorhand, dus zonder onderzoek te doen, duidelijk is dat de gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Dat is het geval als op voorhand duidelijk is:

- dat met de gemelde gedragingen of gebeurtenissen niets mis is, of
- dat de gemelde gedragingen of gebeurtenissen niet ernstig genoeg zijn om als een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid te kunnen worden aangemerkt.

#### Lid 3

##### Algemeen

Een interne melding van een vermoeden van een misstand kan voor de werkgever aanleiding zijn om een externe instantie van deze melding op de hoogte te brengen. Dit kan voortvloeien uit een meldplicht, maar kan ook worden ingegeven door het eigen belang van de werkgever of vanuit het oogpunt van maatschappelijk verantwoord ondernemerschap.

Lid 3 regelt dat deze beoordeling ook al in het stadium van het in behandeling nemen van de melding wordt gemaakt.

##### Ernstige bezwaren

De zinsnede "tenzij daartegen ernstige bezwaren bestaan" brengt tot uitdrukking dat dit alleen in een uitzonderlijke situatie aan de orde zal zijn. Bij de afweging of daar sprake van is, zal de werkgever moeten meewegen:

- dat de melder een gerechtvaardigd belang heeft om na te kunnen gaan of de kennisgeving aan de externe instantie goed en zorgvuldig geschiedt, en
- dat de melder een geheimhoudingsplicht heeft tegenover de werkgever en de werkgever van de melder mag verwachten dat hij met alle gegevens en documenten die verband houden met de melding zorgvuldig omgaat.

Indien desalniettemin tegen het zenden van een afschrift aan de melder ernstige bezwaren bestaan, stuurt de werkgever de melder een samenvatting waarin de informatie waartegen de ernstige bezwaren bestaan wordt weggelaten.

#### Lid 4

Indien de melder aanwijzingen zou hebben dat de onderzoekers niet onafhankelijk en onpartijdig zijn of zelfs betrokken zouden zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid, kan hij de hoogste leidinggevende daarvan op de hoogte stellen. De hoogste leidinggevende zal dan moeten beoordelen of de onderzoekers aan de vereisten van lid 4 voldoen.

#### Lid 5

Zie voor de uitzonderlijke situatie dat er ernstige bezwaren bestaan de toelichting bij lid 3.

### Artikel 11. De uitvoering van het onderzoek

#### Lid 2 t/m 4

Zie voor werknemers die bij het onderzoek betrokken raken de beschermingsbepalingen in artikel 7 lid 4 t/m 6.

#### Lid 5 en 6

Zie voor de uitzonderlijke situatie dat er ernstige bezwaren bestaan de toelichting bij artikel 10 lid 3.