

Klokkenluidersregeling

Artikel 1 – Definities

In deze regeling wordt onder de volgende begrippen verstaan:

Organisaties: Coney Assurance B.V., Coney Business Analytics B.V.

Vermoeden van een misstand of inbreuk: het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:

1. Het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
2. Het maatschappelijk belang in het geding is bij de schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu, een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;

Onder deze regeling wordt ook verstaan de melding over integriteitsincidenten, onregelmatigheden en dreigende misstanden. Hier wordt onder verstaan:

Dreigende misstanden: Als werknemers bij een dreigende misstand al een interne melding kunnen doen, is het gemakkelijker de misstand zelf te voorkomen. Neem daarom in de regeling op dat werknemers ook een vermoeden van een dreigende misstand mogen melden.

Integriteitsschendingen: Integriteitsschendingen zijn incidenten waarbij personen de normen en waarden van uw organisatie schenden en zich dus niet houden aan de gedragscode waarin deze normen en waarden vastliggen. Het verschil met misstanden is dat bij integriteitsschendingen het maatschappelijk belang (nog) niet in het geding is, terwijl dit bij misstanden is altijd zo is.

Onregelmatigheden: Bij onregelmatigheden gaat het om fouten in uitvoering, structuren, processen of procedures binnen de organisatie die zo ernstig zijn dat ze de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgen

Werkgever: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;

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.

De volgende personen vallen onder de term werknemer in kader van deze regeling:

- werknemers, ook met nul-urencontracten;
- uitzendkrachten (ingeleende krachten) die meer dan 24 maanden bij uw organisatie werken;
- personen die de werkgever heeft uitgeleend of gedetacheerd bij andere organisaties;

Artikel 2 – Procedure

Deze procedure is opgesteld op basis van de Wet bescherming klokkenluiders.

1. Wat kan er gemeld worden:

- Vermoeden van een misverstand of inbreuk;
- Dreigende misstanden;
- Integriteitsschendingen;
- Onregelmatigheden.

Vermoed je een misstand van maatschappelijk belang of inbreuk op EU-recht? Dan kan je dit melden intern binnen de organisatie of extern bij een bevoegde autoriteit. Bij twijfel kan je steeds terecht voor advies bij het Huis voor Klokkenluiders:

www.huisvoorklokkenluiders.nl

2. Wie kan de meldregeling gebruiken;

De volgende personen mogen gebruikmaken van deze meldregeling:

- a. personen die nu of in het verleden arbeid bij de organisaties (hebben) verricht(en), met of zonder arbeidscontract of aanstelling. Hieronder vallen huidige werknemers en ex-werknemers, maar ook zzp'ers, vrijwilligers, flexwerkers en stagiairs;
- b. werknemers van andere organisaties die bijvoorbeeld als opdrachtnemer, onderaannemer, samenwerkingspartner of uitzendkracht voor de organisaties werken.

3. Voor deze regeling geldt een benadelingsverbod. Het benadelingsverbod houdt in dat de melder wegens het doen van een melding niet slechter behandeld wordt dan wanneer deze geen melding had gedaan. Het benadelingsverbod geldt voor:

- Van melders (naast werknemers en ambtenaren ook onder meer zelfstandigen, vrijwilligers, stagiairs, sollicitanten, aannemers, aandeelhouders, bestuurders en leveranciers), degenen die melders bijstaan en betrokken derden
- Tijdens en na de behandeling van een melding of openbaarmaking
- Een vermoeden misstand of inbreuk of op het Unierecht

Naast het benadelingsverbod voor melders en personen die melders bijstaan geldt ook dat melders en personen die melders bijstaan recht hebben op het volgende:

- Omkering van de bewijslast, wat betekent dat de werkgever in een gerechtelijke procedure eventueel zal moeten bewijzen dat geen sprake is van benadeling van de melder, wanneer de melder stelt te zijn benadeeld vanwege de melding
- Vrijwaring van gerechtelijke procedures.

Melders kunnen niet aansprakelijk worden gesteld voor bijvoorbeeld laster, openbaarmaking van bedrijfsgeheimen of schending van het auteursrecht of de geheimhoudingsplicht als zij terecht aannamen dat dit noodzakelijk was om een misstand of inbreuk op het Unierecht te onthullen.

4. De melder kan de vermoedens van misstanden en inbreuken intern melden via

klokkenluidersregeling@coneyminds.nl. Intern melden wordt aangeraden maar u mag ook direct

extern melden. U ontvangt binnen 48 uur na ontvangst schriftelijke melding een schriftelijke bevestiging van de ontvangst van de melding.

Daarnaast kan een melding telefonisch worden gedaan naar:

Pieter de Kok	+31 630438418
Onno Wouters	+31 622465078
Natalie Kaspers	+31 654985580

Indien er een melding is voor Pieter de Kok dan kan deze worden gemeld aan Onno Wouters of Natalie Kaspers. Is er een melding voor Onno Wouters dan kan deze gemeld worden aan Pieter de Kok of Natalie Kaspers. Is er een melding voor Natalie Kaspers dan kan deze worden gemeld aan Pieter de Kok of Onno Wouters.

De telefonische meldingen worden vervolgens schriftelijk geregistreerd en hiervan wordt binnen 48 uur een afschrift voorgelegd aan de melder van de melding. De melder kan deze aanvullen of bijstellen indien nodig. Indien akkoord dan kan de melding worden ondertekent en retour gestuurd.

5. Nadat de melding is gedaan dan wordt wel of niet een onderzoek ingesteld. Het is niet altijd mogelijk, wenselijk of nodig om een onderzoek in te stellen. U ontvangt over de beslissing een schriftelijke bevestiging en hierin zijn opgenomen de redenen voor het niet verder onderzoeken.

Indien wel onderzoek wordt gedaan dan wordt u schriftelijk geïnformeerd over de vervolgsappen. Zodat het onderzoek is afgerond wordt u schriftelijk geïnformeerd. Hierin zijn opgenomen de belangrijkste conclusies.

6. Alle meldingen worden geregistreerd inclusief de datum van de melding. De melding wordt onverwijld overgedragen aan diegene die de melding gaat beoordelen. Dit is na verzending schriftelijke bevestiging dus na 48 uur van de schriftelijke melding. Wij gaan vertrouwd om met gegevens van de identiteit van de melder. De naam van de melder wordt tijdens het onderzoek en in het uiteindelijke rapport beschermd.
7. In sommige gevallen mag de melding extern worden gemeld. Een externe melding is aan de orde als:
 - Intern melden 'in redelijkheid' (zoals het officieel heet) niet van de werknemer kan worden gevraagd. Als een melder een gegronde reden heeft om niet eerst intern te melden – bijvoorbeeld omdat zijn collega's acuut gevaar lopen – mag hij met een extern melden. Een andere situatie waarbij niet van de werknemer verlangd kan worden dat hij een interne melding doet, is wanneer hij redelijkerwijs kan vermoeden dat de hoogste verantwoordelijke binnen de organisatie bij de misstand betrokken is.
 - De melding intern niet goed wordt opgepakt of afgehandeld. Hiervoor moet de melder wel eerst de juiste procedure voor de interne melding hebben gevolgd.
 - Er een externe meldplicht is. Dan hoeft de werknemer niet eerst de interne melding af te wachten. In sommige gevallen is de werkgever verantwoordelijk voor het doen van de

externe melding. Dan moet de werknemer binnen de organisatie zijn vermoeden melden, zodat de werkgever kan voldoen aan deze meldplicht.

U kunt u melding doen bij afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders. Die kan de melding onderzoeken als:

- Deze de volgende informatie bevat:
 - de naam en het adres van de melder;
 - de dagtekening;
 - een omschrijving van de vermoede misstand en de naam van de werkgever om wie het gaat;
 - de reden(en) waarom de werknemer denkt dat er sprake is van een misstand;
- De werknemer een 'redelijk vermoeden' heeft van een misstand. Dat betekent dat hij niet alles tot in de details hoeft te bewijzen, maar hij moet wel kunnen laten zien dat er iets mis is;
- Het gaat om een maatschappelijke misstand;
- Er geen andere instantie is (zoals het Openbaar Ministerie, een inspectie of toezichthouder) die de misstand kan onderzoeken, of als deze instantie de misstand niet of niet goed onderzoekt;
- Er eerst een interne melding is gedaan, maar deze niet naar behoren is opgepakt; of de melder een gegronde reden had om de melding niet intern te doen
- Het Huis voor Klokkenluiders de misstand niet al aan het onderzoeken is;
- De rechter niet al een onherroepelijke uitspraak over de misstand heeft gedaan.

Er kunnen geen kleinere integriteitsincidenten worden gemeld bij het Huis van Klokkenluiders. Het Huis onderzoekt alleen werk gerelateerde misstanden.

In de Wbk zijn de volgende autoriteiten als bevoegde autoriteiten aangewezen voor het extern melden:

- Autoriteit Consument & Markt (ACM)
- Autoriteit Financiële Markten (AFM)
- Autoriteit Persoonsgegevens (AP)
- De Nederlandse Bank
- Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ)
- Nederlandse Zorgautoriteit (NZa)
- Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVA)
- Huis voor Klokkenluiders

8. Recht op advies:

U heeft als melder het recht om in vertrouwen advies in te winnen. U kunt hiervoor terecht bij de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar of een bedrijfsarts de adviesrol op zich nemen. De kosten hiervoor komen in overleg voor rekening van de organisaties.