



Regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid Stichting Biblionet Groningen

Aldus november 2016 vastgesteld en ondertekend in de vergadering van zowel de Raad van Toezicht als de Ondernemingsraad.

Voorzitter Raad van Toezicht
J.J. Stavast

Regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid

Stichting Biblionet Groningen, gevestigd te Groningen

Gelet op het belang dat Stichting Biblionet Groningen hecht aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, aan een goede regeling met betrekking tot het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, Gelet op het instemmende besluit van de Ondernemingsraad, d.d. 14 november 2016

BESLUIT

vast te stellen de navolgende regeling:

1 Begripsbepalingen

- 1.1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - **Werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;
 - **Werkgever:** Stichting Biblionet Groningen, welke krachtens arbeidsovereenkomst arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
 - **Vermoeden van een misstand:** het vermoeden van een werknemer, dat binnen Biblionet Groningen waarin hij werkt of heeft gewerkt, sprake is van een misstand voor zover:
 - Het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan en
 - Het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - De (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit;
 - Een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen;
 - Een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van Biblionet Groningen als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
 - Een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift;
 - (een dreiging van) bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de hierboven genoemde feiten.
 - **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 Biblionet Groningen en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt.
 - **Vertrouwenspersoon:** degene die in overleg met de Ondernemingsraad van Biblionet Groningen is aangesteld om als zodanig voor de werkgever te fungeren en tevens door de directeur/bestuurder is aangewezen als contactpersoon met het oog op het in vertrouwen kunnen raadplegen over een vermoeden van een misstand alsmede met het oog op het tegengaan van benadeling;
 - **Melding:** de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
 - **Hoogste leidinggevende:** de directeur/bestuurder die de dagelijkse leiding heeft over Biblionet Groningen;
 - **Raad van Toezicht:** het orgaan dat binnen Biblionet Groningen toezicht houdt op de directeur/bestuurder;
- 1.2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij- vorm te worden gelezen.
- 1.3. In de in de aanhef van deze regeling genoemde vergadering van de Raad van Toezicht heeft de Raad van Bestuur verklaard in te stemmen met de inhoud van deze regeling en de daarin opgenomen regels, voor zover die hem regaderen, te zullen naleven. Van het bestaan van deze regeling wordt melding gemaakt op het intranet, de website van Biblionet Groningen en in het verslag van de Raad van Toezicht in het jaarverslag.

2 Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

- 2.1. Een werknemer kan de vertrouwenspersoon van Biblionet Groningen in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand;
- 2.2. De werknemer kan de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

3 Interne melding door een werknemer van de werkgever

- 3.1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen Biblionet Groningen kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen Biblionet Groningen hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de directeur/bestuurder bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij de Raad van Toezicht doen. In dat geval dient in deze regeling voor de 'directeur/bestuurder' verder 'Raad van Toezicht' te worden gelezen.
- 3.2. De werknemer kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen Biblionet Groningen 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 de Raad van Toezicht.

4 Bescherming van de melder tegen benadeling

- 4.1. 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.
- 4.2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van benadelende maatregelen, zoals:
 - Het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - Het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - Het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - Het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en of contactverbod aan de melder of collega's van de melder;
 - De opgelegde benoeming in een andere functie;
 - Het uitbreiden of beperken van taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - Het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - Het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - Het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - Het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, of toekenning van vergoedingen;
 - Het onthouden van promotiekansen;
 - Het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten;
 - Het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - Het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek.
- 4.3. 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 staat tot die grond.
- 4.4. 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.
- 4.5. 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 functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:

- Het pesten, negeren of uitsluiten van de melder;
 - Het maken van ongefundeerde en buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
 - Het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek-, en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder, op welke wijze dan ook geformuleerd;
 - Het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.
- 4.6. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan de benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

5 Het tegengaan van benadeling van de melder

- 5.1. De binnen Biblionet Groningen aangewezen vertrouwenspersoon 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 vertrouwenspersoon 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.
- 5.2. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De vertrouwenspersoon draagt zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en legt deze ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De vertrouwenspersoon stuurt het verslag onverwijld door naar de directeur/bestuurder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
- 5.3. De directeur/bestuurder draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

6 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

- 6.1. De werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
- 6.2. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de vertrouwenspersoon niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
- 6.3. De werkgever zal een werknemer niet benadelen in verband met het door hem aan de vertrouwenspersoon verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.
- 6.4. Op benadeling van de in lid 1 t/m 3 bedoelde personen is artikel 4 lid 4.2 van overeenkomstige toepassing.

7 Vertrouwelijk omgang met de melding en de identiteit van de melder

- 7.1. 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.
- 7.2. 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.
- 7.3. 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.

8 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

- 8.1. 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 vastlegging hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

- 8.2. 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 vastlegging hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
- 8.3. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de directeur/bestuurder.
- 8.4. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden heeft dat de directeur/bestuurder bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan de Raad van Toezicht. In dat geval dient in deze regeling voor 'de directeur/bestuurder' verder 'de Raad van Toezicht' te worden gelezen.
- 8.5. De directeur/bestuurder 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.
- 8.6. Na ontvangst van de melding neemt de directeur/bestuurder, in overleg met de melder, contact op met de vertrouwenspersoon met het oog op het tegengaan van benadeling.

9 Behandeling van de interne melding door de werkgever

- 9.1. De directeur/bestuurder stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:
 - Het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
 - Op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
- 9.2. Indien de directeur/bestuurder 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 directeur/bestuurder van oordeel is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of dat op voorhand duidelijk 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.
- 9.3. De directeur /bestuurder beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 13, lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever en externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de directeur/bestuurder de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
- 9.4. De directeur/bestuurder 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.
- 9.5. De directeur bestuurder informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De directeur/bestuurder stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
- 9.6. De directeur/bestuurder 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.

10 De uitvoering van het onderzoek

- 10.1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
- 10.2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.

- 10.3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijze nodig achten.
- 10.4. 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.
- 10.5. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hier ernstige bezwaren tegen bestaan.
- 10.6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

11 Standpunt van de werkgever

- 11.1. De directeur/bestuurder 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.
- 11.2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de directeur/bestuurder 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 tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
- 11.3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de directeur/bestuurder of een externe instantie als bedoeld in artikel 13, 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.
- 11.4. 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 handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

12 Hoor en wederhoor ten aanzien van het onderzoek en standpunt werkgever

- 12.1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
- 12.2. Indien de melder in de 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 aanvullende onderzoek in. Op dit nieuwe aanvullende onderzoek zijn artikel 9 tot en met 12 van overeenkomstige toepassing.
- 12.3. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 13, 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.

13 Externe melding

- 13.1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen indien:
 - De melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 11 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - De melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 11 lid 1 of lid 2
- 13.2. 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. Dit is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
 - Een redelijk vermoeden dat de directeur/bestuurder binnen de organisatie van de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;

- Een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
 - Een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - Een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - Een plicht tot directe externe melding.
- 13.3. 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:
- Een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - Een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
 - Een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld.
- 13.4. 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.

14 Intern onderzoek naar benadeling van de melder

- 14.1. 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 directeur/bestuurder verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
- 14.2. De artikelen 9 t/m 12 zijn van overeenkomstige toepassing;
- 14.3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 6 lid 1/t/m 4 bedoelde personen van toepassing.

15 Rapportage en evaluatie

- 15.1. De directeur/bestuurder stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgang met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling.
- 15.2. De directeur/bestuurder stuurt het concept van de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad wordt besproken.
- 15.3. De directeur/bestuurder stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over de rapportage kenbaar te maken. De directeur/bestuurder draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de ondernemingsraad voor.