De Hooge Waerder Klokkenluidersregeling integriteit

versie augustus 2026

Inleiding:

Op 18 februari 2023 is de Wet bescherming klokkenluiders ('Wbk') in werking getreden. Deze wet vervangt de Wet Huis voor klokkenluiders en is een implementatie van een Europese Richtlijn. Vanaf 17 december 2023 dienen alle werkgevers met 50 tot 249 werknemers hun interne meldregeling aan te passen of in te richten. In deze meldregeling ('klokkenluidersregeling') staat hoe De Hooge Waerder groep (DHW)[1] omgaat met meldingen van een vermoeden van een misstand.

Met deze regeling wil DHW naast het voldoen aan de wettelijke eisen ook benadrukken dat zij belang hecht aan integriteit. De gedragscode die alle medewerkers hebben ondertekend kan gezien worden als onderstreping hiervan.

Klokkenluiden is het melden van misstanden in een bedrijf of organisatie. Het moet gaan om een misstand met een maatschappelijk belang. Niet alles is een maatschappelijke misstand, hoe vervelend de situatie ook kan zijn. 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. Hierbij kan meespelen dat de situatie meerdere mensen aangaat, regelmatig voorkomt en/of ernstige gevolgen kan hebben. Het gaat dus om een belang dat het individuele belang overstijgt. Bij twijfel hierover of bij behoefte om informatie, is de vertrouwenspersoon of Huis voor klokkenluiders beschikbaar.

Het doel van de wet is actief zorg te dragen voor een veilig meld- en organisatieklimaat en voor het bieden van bescherming voor degenen die een misstand willen melden. Wel dient de melder daarvoor de meldprocedure correct te doorlopen. Iedere natuurlijke persoon die in een werkrelatie met de werkgever staat, in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten, kan extern een melding van een vermoeden van een misstand doen. Denk aan: zzp'ers, vrijwilligers, stagiaires, maar ook aan sollicitanten en ex-werknemers.

Deze regeling bevat regels en kaders voor het melden van een vermoeden van een misstand en beschrijft ook de interne en externe procedure bij een melding binnen een bedrijf/organisatie.
De modelklokkenluidersregeling 2024 van de aangesloten brancheorganisaties in de zorg ("BoZ") als mede de VNG-modelregeling dienden als voorbeeld voor de onderhavige modelregeling. Het betreffen modelregelingen, die naar eigen inzicht van een bedrijf/organisatie kunnen worden aangepast. Hierbij dienen wel de regels van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) in acht te worden genomen. De ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging heeft op grond van artikel 27 WOR het instemmingsrecht bij de vaststelling, de wijziging of de intrekking van een klokkenluidersregeling.

[1] DHW Laborare B.V. en haar dochtermaatschappijen, zie artikel 1 onder 22.

Klokkenluidersregeling

Artikel 1. Definities

In deze Regeling wordt verstaan onder:

1. *Adviseur:* de adviseur is ieder natuurlijk persoon die het vertrouwen van de Melder geniet en op wie uit hoofde van diens beroep of ambt een geheimhoudingsplicht rust over het gemelde;
2. *Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:* de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, tweede lid van de Wet bescherming klokkenluiders;
3. *Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders*: de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, derde lid van de Wet bescherming klokkenluiders;
4. *Bedrijfsgeheim*: bedrijfsgeheim als bedoeld in artikel 1 van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen;
5. *Betrokken derde*:
    a) een derde waarmee de Melder verbonden is en die kan worden benadeeld door de Werkgever van de Melder of een persoon of organisatie waarmee de Melder anderszins in een werkgerelateerde context verbonden is; of
    b) een rechtspersoon die eigendom is van de Melder, waarvoor de Melder werkt of waarmee de Melder anderszins werk gerelateerd verbonden is;
6. *Bevoegde autoriteit:*
    - de Autoriteit Consument en Markt (ACM);
    - de Autoriteit Financiële Markten (AFM);
    - de Autoriteit Persoonsgegevens (AP);
    - De Nederlandsche Bank N.V. (DNB);
    - het Huis voor Klokkenluiders;
    - de Nederlandse Zorgautoriteit (NZA);
    - de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS);
    - bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en bestuursorganen.
7. *Huis:* Huis voor Klokkenluiders als bedoeld in artikel 3 van de Wet bescherming klokkenluiders;
8. *Melder:* een natuurlijke persoon die in de context van zijn werk gerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt;
9. *Melding*: Melding van een Vermoeden van een Misstand;
10. *Meldkanaal*: de Onafhankelijke functionaris waar de Melder een Melding van een Vermoeden van een Misstand doet.
11. *Misstand:* integriteitskwesties kunnen van diverse aard en ernst zijn. Op basis van gangbare definities wordt het onderscheid gemaakt tussen Overige integriteitschendingen en Misstanden. Onder Misstand wordt in deze Regeling verstaan:
    - een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht (zie artikel 1.19); of
    - een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
        a. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, dan wel

b. een gevaar voor:
   - de volksgezondheid;
   - de veiligheid van personen;
   - voor de aantasting van het milieu of;
   - voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Niet alles is een maatschappelijke Misstand, hoe vervelend de situatie ook kan zijn. 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 maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is;

12. *Onafhankelijke functionaris*: diegene die door de werkgever is aangewezen om voor de organisatie te fungeren en van wie intern bekend is gemaakt dat hij of zij als zodanig fungeert. Deze onafhankelijke functionaris is onder andere verantwoordelijk voor het ontvangen en beoordelen van Meldingen, het beheer van het Meldkanaal, het registeren van de Meldingen in een daartoe ingericht register, het onderhouden van contact met de Melders/onderzoekers/andere betrokkenen, het adviseren van de directie ten aanzien van het opstarten van een onderzoek, het bewaken van de termijnen en het monitoren van het gehele proces. De compliance officer is daartoe aangewezen.
13. Onderzoekers: de persoon of personen aan wie de werkgever het onderzoek naar de misstand opdraagt
14. *Opvolging*: optreden van een Werkgever of van een Bevoegde autoriteit om de juistheid van de gedane beweringen van de Melder na te gaan en zo nodig en voor zover bevoegd nader onderzoek te doen of maatregelen te treffen;
15. *Overige integriteitsschendingen:* incidenten waarbij medewerkers handelen in strijd met de voorschriften van De Hoge Waerder op andere wijze de normen en waarden van de organisatie niet naleven. Het verschil met Misstanden is dat bij Overige integriteitsschendingen het maatschappelijk belang (nog) niet in het geding is, terwijl dit bij Misstanden wel zo is.
16. *Regeling:* onderhavige Klokkenluidersregeling van DHW.
17. *Richtlijn*: Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PbEU 2019, L 305);
18. *Schending van het Unierecht (het recht van de Europese Unie)*: handeling of nalatigheid die
    - onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de Richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of;
    - het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;

      Voorbeelden van schendingen van het Europese Unierecht kunnen zijn het zich niet houden aan bepaalde Europese richtlijnen of verordeningen op het gebied van:
      - de vrijheid van personenverkeer en dienstverlening, waaronder discriminatie op grond van nationaliteit;
      - de vrijheid van goederenverkeer en regels ter bescherming van consumenten productveiligheid, productconformiteit en milieu;
      - de interne marktregels, waaronder regels over mededinging en staatssteun;

- de mensenrechten en de rechtsstaat, waaronder bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen;
- naleving van het Europese Unierecht door nationale overheden, waaronder ontbrekende implementatie van Europese richtlijnen en verordeningen.

19. *Vermoeden van een Misstand*: het vermoeden van een Melder dat binnen de afdeling van DHW waar de Melder werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie (indien hij door zijn werkzaamheden voor DHW daarmee in aanraking is gekomen), sprake is van een Misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de Melder bij zijn Werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de Melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie. Het gaat hierom toekomstige, huidige of vroegere werk gerelateerde activiteiten in de publieke of private sector waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over Misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling als genoemd in artikel 8 lid 2 indien zij dergelijke informatie zouden melden;
20. *Vertrouwenspersoon:* diegene die door werkgever is geaccordeerd om als zodanig voor DHW te fungeren en van wie intern bekend is gemaakt dat hij of zij als zodanig fungeert. Dit is een externe gecertificeerde vertrouwenspersoon (mw M. van Haarlem, bereikbaar op 06 22 400 617);
21. *Werknemer:* degene die op grond van arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling met DHW arbeid verricht *of dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen vergoeding arbeid verricht ten behoeve van* de organisatie. Hieronder vallen ook vrijwilligers en stagiaires.
22. *Werkgever*: degene die op grond van arbeidsovereenkomst aanstelling arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking ten behoeve van DHW arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten, op heden bestaande uit de volgende entiteiten:
    - DE HOOGE WAERDER ALKMAAR B.V.
    - DE HOOGE WAERDER FORMULE B.V.
    - DE HOOGE WAERDER BEVERWIJK B.V.
    - DE HOOGE WAERDER REGISTERACCOUNTANTS B.V.
    - DE HOOGE WAERDER JURISTEN B.V.
    - DE HOOGE WAERDER ICT B.V.
    - DHW CORPORATE FINANCE B.V.
    - NEXIA DHW B.V.
23. Daar waar in deze Regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen. Deze Regeling is bedoeld voor werk gerelateerde Meldingen en niet bestemd voor elke melding waar een andere regeling in voorziet.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de Melder (oriëntatiefase)

1. De Melder kan een Vermoeden van een Misstand aangeven bij zijn eigen leidinggevende.
2. De Melder kan ook een Vermoeden van een Misstand bespreken met de HR-functionaris van DHW. De eigen leidinggevende respectievelijk de HR-functionaris beoordeelt niet zelf de Melding als zodanig, doet geen uitspraken en legt geen sancties op.
3. Ter zake het Vermoeden van een Misstand kan de Melder de Vertrouwenspersoon vertrouwelijk raadplegen en verzoeken om informatie, advies en ondersteuning over het Vermoeden van een

Misstand. De Vertrouwenspersoon functioneert met gezag, geloofwaardigheid en is in die hoedanigheid onafhankelijk van (de leiding van) DHW.

4. De Vertrouwenspersoon beoordeelt niet zelf de Melding als zodanig, doet geen uitspraken en legt geen sancties op.
5. De Vertrouwenspersoon dient de Melding in overleg met de Melder en op de wijze zoals met de Melder is overeengekomen, via het Meldkanaal door te geven aan DHW. Door een Melding op deze wijze, blijft de Melder anoniem. De identiteit is dus alleen bekend bij de Vertrouwenspersoon. Deze Melding is dan in die zin anoniem.
6. De Vertrouwenspersoon kan alleen als zodanig opereren als de Vertrouwenspersoon niet betrokken is bij de feiten of omstandigheden die in de Melding worden beschreven.
7. Ter zake het vermoeden van een Misstand kan de Melder de Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning over het Vermoeden van een Misstand.
8. De Melder kan zich ook in afwijking van lid 4 t/m 7 laten bijstaan door een Adviseur die de geheimhouding kan waarborgen (zoals een advocaat). Deze bijstand van een Adviseur is in principe voor eigen rekening en risico. Uitgezocht kan worden bij o.a. Huis voor Klokkenluiders of een beroep kan worden gedaan op gefinancierde rechtsbijstand klokkenluiders.

Artikel 3. Melding door de Melder

1. Een Melder kan een Melding van een Vermoeden van een Misstand doen binnen DHW waarin hij werkt of heeft gewerkt door:
    a) intern te melden via het Meldkanaal (Onafhankelijke functionaris) volgens de in deze regeling beschreven interne procedure; of
    b) extern te melden bij de daartoe Bevoegde autoriteit.
    c) Extern melden bij Huis voor Klokkenluiders
2. Als de Melding van een Vermoeden van een Misstand het functioneren en/of het handelen van de Werkgever zelf betreft, vindt een externe melding plaats.
3. De Melder kan het Vermoeden van een Misstand ook intern melden via de Vertrouwenspersoon, zoals beschreven in artikel 2 lid 3. Indien de Melder de Melding van een Vermoeden van een Misstand doet via de Vertrouwenspersoon, stuurt de Vertrouwenspersoon de Melding, in overleg met de Melder en op de wijze zoals met de Melder is overeengekomen, door via het Meldkanaal (Onafhankelijke functionaris) naar het Werkgever *of in het geval dat artikel 3 lid 2 van toepassing is via het Meldkanaal (Onafhankelijke functionaris) naar directie*
4. Het Meldkanaal wordt met een meldpunt middels een beveiligd vast emailadres of andere digitale tool ingericht. De Onafhankelijke functionaris beheert dit meldpunt en is verantwoordelijk voor het monitoren van het proces zowel in de meld- als de opvolgingsfase. Als de Melding iemand van het meldpunt betreft, of omdat het om andere reden niet mogelijk is daar een Melding te doen, dan kan deze rechtstreeks bij het Werkgever worden gedaan.
5. Werkgever faciliteert dat de Onafhankelijke functionaris als zodanig is opgeleid. De Onafhankelijke functionaris verplicht zich tot deskundigheidsbevordering.
6. Een Melder kan op de volgende wijzen via het Meldkanaal (Onafhankelijke functionaris) een Melding doen:
    a) schriftelijk;

b) mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsystemen; of
c) op diens verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie;
d) een anonieme Melding kan via de Vertrouwenspersoon gedaan worden.

Artikel 4. Vastlegging en registratie van een interne Melding

1. De Melder doet de Melding op een van de manieren als genoemd in artikel 3 lid 5 via het Meldkanaal (Onafhankelijke functionaris) bij Werkgever of de Vertrouwenspersoon. In geval van artikel 3 lid 2 van toepassing is, wordt de melding direct als een externe melding weggezet.
2. Als de Melder de Melding van een Vermoeden van een Misstand (deels) mondeling via het Meldkanaal (Onafhankelijke functionaris) doet, draagt de Onafhankelijke functionaris in overleg met de Melder, zorg voor
   a) een schriftelijke vaststelling hiervan en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de Melder; of
   b) het maken van een opname van het gesprek in een duurzame en opvraagbare vorm, waarbij voorafgaande instemming van de Melder is gevraagd.

   De Melder ontvangt van de schriftelijke vastlegging een afschrift.
3. De Melding zal door de Onafhankelijke functionaris worden geregistreerd in een daarvoor ingericht register. Het register voldoet aan de eisen van de (Uitvoeringswet) Algemene Verordening Gegevensbescherming ('(U)(AVG'). De gegevens van een Melding worden vernietigd als zij niet langer noodzakelijk zijn om te voldoen aan het doel waarvoor deze zijn verstrekt, om te voldoen aan de eisen van de (privacy-) wet of andere bij of krachtens unierecht vastgestelde eisen.
4. Persoonsgegevens van zowel de Melder als van andere betrokkenen worden verwerkt met inachtneming van de (U)AVG en/of andere geldende wetgeving.
5. De Onafhankelijke functionaris rapporteert periodiek aan Werkgever over de gemelde Vermoedens van Misstanden en de uitvoering van deze Regeling. De ondernemingsraad ontvangt deze rapportage ter informatie.

Artikel 5. Vertrouwelijkheid Melding, identiteit van de Melder (en van degene aan wie de Misstand wordt toegeschreven)

1. Werkgever respectievelijk de Onafhankelijke functionaris 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. Eenieder die betrokken is bij een Melding of het onderzoek naar een Vermoeden van een Misstand, maakt de identiteit van de Melder en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de Melder kan worden achterhaald niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de Melder. Daarnaast is iedereen die daarbij beschikking krijgt over gegevens waarvan die persoon het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, verplicht tot geheimhouding van de gegevens behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit diens taak bij de uitvoering van de wet de noodzaak tot mededeling voortvloeit. In dat geval zal de Melder in beginsel hiervan vooraf in kennis worden gesteld met een schriftelijke toelichting van de redenen voor de bekendmaking, tenzij die informatie het gerelateerde onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.
3. Onder gegevens met een vertrouwelijk karakter worden in ieder geval begrepen:

a) gegevens over de identiteit van een Melder en van degene aan wie de Misstand wordt toegeschreven of met wie die persoon in verband wordt gebracht en informatie die daartoe herleidbaar is; en
b) informatie over Bedrijfsgeheim.

4. Als het vermoeden van een Misstand is gemeld via de Vertrouwenspersoon en dus de Melder geen toestemming heeft gegeven diens identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de Melding verstuurd aan de Vertrouwenspersoon en stuurt de Vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de Melder.
5. Voor degene die onderwerp is van de melding geldt het volgende:
    a) er wordt vertrouwelijk met diens gegevens en identiteit omgegaan;
    b) de persoon wordt van het onderzoek op de hoogte gesteld en gehoord tijdens het onderzoek;
    c) de persoon krijgt inzage in het gespreksverslag en heeft de mogelijkheid om hierop commentaar te geven;
    d) de persoon wordt geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek en krijgt de mogelijkheid hierop eventueel te reageren;
    e) de persoon kan zich laten bijstaan door een jurist die de geheimhouding kan waarborgen (zoals een advocaat). *Uitgezocht kan worden bij o.a. het Huis voor Klokkenluiders of er aanspraak kan worden gemaakt op gefinancierde rechtsbijstand.*
    f) er kan een beroep worden gedaan op een Vertrouwenspersoon.

Artikel 6. Opvolging bij een interne Melding

1. Nadat de Melding intern is gedaan, stelt, zo spoedig als redelijkerwijs mogelijk is, de Werkgever op advies van de Onafhankelijke functionaris, een zorgvuldig onderzoek in naar het gemelde Vermoeden van een Misstand, tenzij:
    a) de Melding niet gebaseerd is op redelijke gronden; of
    b) op voorhand duidelijk is dat de Melding geen betrekking heeft op een Vermoeden van een Misstand.
2. Als Werkgever besluit geen onderzoek in te stellen, informeert de Onafhankelijke functionaris de Melder daar binnen twee weken na de ontvangst van de interne melding schriftelijk over. Dit besluit wordt met redenen omkleed en nadat Werkgever dit besluit ter toetsing heeft voorgelegd aan haar Raad van Commissarissen, voor zover daar sprake van is.
3. Als Werkgever besluit tot onderzoek wordt een onderzoekscommissie ingesteld. Deze onderzoekscommissie bestaat uit externe deskundigen van een extern onderzoeksbureau. De onderzoekscommissie ontvangt een onderzoeksopdracht van Werkgever en informeert de Melder en de betrokken personen over de start van het onderzoek. De persoon op wie de Melding betrekking heeft, wordt niet schriftelijk geïnformeerd over (de start van het onderzoek van) de Melding als het onderzoeks- of handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.
4. Bij het onderzoek worden de Melder en de betrokkene(n) gehoord. De commissieleden hebben een geheimhoudingsplicht en behandelen alle informatie vertrouwelijk.
5. Als de Melder de Melding bij de Vertrouwenspersoon heeft gedaan en de Melder diens identiteit niet bekend wil maken, dan kan de Werkgever diens vragen schriftelijk aan de Melder stellen via de Vertrouwenspersoon.

6. De Vertrouwenspersoon zal de vragen doorgeleiden aan de Melder die de vragen schriftelijk en anoniem kan beantwoorden. Vervolgens zal de Vertrouwenspersoon de antwoorden op de vragen anoniem doorgeleiden aan de onderzoekers en de Werkgever.
7. Als het onderzoeksrapport niet binnen drie maanden na ontvangstbevestiging van de Melding door de onderzoekscommissie kan worden vastgesteld, informeert de onderzoekscommissie daar de Werkgever en de Onafhankelijke functionaris over.
8. Binnen een redelijke termijn van ten hoogste drie maanden na de ontvangstbevestiging van de Melding krijgt de Melder van Werkgever of de Vertrouwenspersoon schriftelijk nadere informatie over de beoordeling en, voor zover van toepassing, de opvolging van de Melding. Het standpunt wordt geformuleerd met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de te verstrekken (bedrijfs-) informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen zoals privacyregelgeving.
9. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de in het vorige lid gestelde termijn kan worden gegeven, informeert het Werkgever de Melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de Melder het standpunt tegemoet kan zien. Binnen een termijn van maximaal drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging, moet het Werkgever Melder informatie verstrekken over de beoordeling en hoe de Melding is of wordt opgevolgd (als dit aan de orde is).
10. Werkgever zal in een gesprek met de Melder dan wel de Vertrouwenspersoon het inhoudelijke standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een Misstand toelichten en de Melder in staat stellen hierop te reageren.

Artikel 7. Externe Melding

1. Naast intern melden kan de Melder een redelijk Vermoeden van een Misstand ook extern melden bij een daartoe Bevoegde autoriteit.
2. Ondanks de mogelijkheid tot het rechtstreeks doen van een externe Melding, verdient het eerst doen van een interne Melding verreweg de voorkeur. Indien een Melding intern wordt gedaan, kunnen vermeende Misstanden tijdig worden beoordeeld en terechte Meldingen direct bij de bron worden aangepakt. Niettemin is het aan de Melder om te kiezen of hij eerst intern of direct extern meldt.
3. Bij het genoemde onder lid 1 geldt dat de Melding van het Vermoeden van een Misstand plaats dient te vinden aan die autoriteit die daarvoor naar redelijk oordeel het meest in aanmerking komt.

Artikel 8. Rechtsbescherming Melder (benadelingsverbod)

1. De Melder van een Vermoeden van een Misstand wordt tijdens en na de Melding van een Vermoeden van een Misstand voor elke vorm van benadeling beschermd, onder de voorwaarde dat de Melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie op het moment van de Melding juist is. De bescherming geldt niet als de Melder opzettelijk en bewust onjuiste of misleidende informatie meldt of openbaar maakt.
2. Vormen van benadeling, als en voor zover deze verband houden met de Melding van een redelijk Vermoeden van een Misstand die in ieder geval onder de in lid 1 bedoelde rechtsbescherming vallen, zijn onder andere besluiten gericht op het:

a. ontslag of schorsing, anders dan op eigen verzoek;
b. een boete als bedoeld in artikel 650 van Boek 7 BW;
c. demotie;
d. het onthouden van bevordering;
e. een negatieve beoordeling;
f. een schriftelijke berisping;
g. overplaatsing naar een andere vestiging;
h. discriminatie;
i. intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
j. smaad of laster;
k. voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten en;
l. intrekking van een vergunning.

3. Onder benadeling wordt ook verstaan een dreiging met en een poging tot benadeling. Het benadelingsverbod als genoemd in lid 1 geldt tijdens en na de behandeling van een Melding van een Vermoeden van een Misstand, onder de voorwaarde dat de Melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het Vermoeden van een Misstand op het moment van de Melding juist is.
4. Het benadelingsverbod als genoemd in lid 1 is van overeenkomstige toepassing op degene die een Melder bijstaat, een betrokken derde en een onafhankelijke functionaris (zoals de Onafhankelijke functionaris) waar het vermoeden van een Misstand wordt gemeld of die het onderzoek uitvoert.
5. De bewijslast dat de benadeling geen verband houdt met de Melding ligt bij de Werkgever.

Artikel 9. Openbaarmaking

1. Om in aanmerking te komen voor rechtsbescherming bij openbaarmaking (denk aan bijvoorbeeld de media) dient de Melder voorafgaand aan de openbaarmaking eerst een Melding bij de Werkgever en/of een Bevoegde autoriteit te hebben gedaan. Daarnaast dient de Melder redelijke gronden te hebben om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft. De Melder kan zich hierbij baseren op de informatie die hij binnen een redelijke termijn heeft gekregen over de beoordeling of opvolging van de Melding door de Werkgever, dan wel een Bevoegde autoriteit.
2. Indien de Melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de Misstand een dreigend reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang, er een risico bestaat op benadeling of dat het, als hij de Misstand zou melden, niet waarschijnlijk is dat de Misstand doeltreffend zal worden verholpen, komt hij in aanmerking voor rechtsbescherming. Daarnaast geldt, evenals bij een Melding, altijd de voorwaarde dat de Melder redelijke gronden moet hebben om aan te nemen dat de gemelde informatie juist is.

Artikel 10. Slotbepalingen

1. Deze Regeling treedt in werking op 1 augustus 2026.
2. In alle gevallen waarin deze Regeling niet voorziet, beslist de Werkgever.
3. Deze Regeling is met instemming van de ondernemingsraad opgesteld.
4. Deze Regeling wordt algemeen bekend gemaakt en is beschikbaar via de intranetsite van DHW of elk ander daarvoor in de plaats komend kanaal.