

Deze ‘**Meldregeling integriteit en misstanden**’ biedt iedere MvO medewerker de mogelijkheid om zijn of haar melding of vermoeden van een overtreding van interne of externe regelgeving (waaronder een inbreuk op het recht van de Europese Unie) te melden. Deze regeling beschrijft de bescherming die melders krijgen evenals de wijze waarop een melding kan worden gedaan en de opvolging die daaraan wordt gegeven.

Deze meldprocedure geldt voor iedereen die met Martens en Van Oord te maken heeft: de directie, de RvC, onze (tijdelijk) collega’s, maar ook partners, onderaannemers, leveranciers en ZZP’ers.

Deze meldregeling is te vinden op PLEK en op www.mvogroep.nl.

Inhoud

Inhoud	1
Artikel 2 Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer	4
Artikel 3 Interne melding door een werknemer van de werkgever	4
Artikel 4 Interne melding door een werknemer van een andere organisatie.....	5
Artikel 5 Externe melding	5
Artikel 6 Bescherming tegen benadeling van de melder	6
Artikel 7 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling.....	7
Artikel 8 Geheimhouding en vertrouwelijke omgang met de melding, de identiteit van de melder en andere betrokkenen	8
Artikel 9 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding	8
Artikel 10 Behandeling van de interne melding door de werkgever	9
Artikel 11 De uitvoering van het interne onderzoek.....	10
Artikel 12 Standpunt van de werkgever	10
Artikel 13 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever.....	11
Artikel 14 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder	11
Artikel 15 Publicatie, rapportage en evaluatie.....	11
Artikel 16 Intrekking regeling en inwerkingtreding regeling.....	12

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a lid 2 Wet bescherming klokkenluiders (verder te noemen “Wbk”);
- b. Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a lid 3 Wbk;
- c. Bedrijfsgeheim:** bedrijfsgeheim als bedoeld in artikel 1 Wet bescherming bedrijfsgeheimen;
- d. Betrokken derde:**
 - i. een derde die verbonden is met een melder 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, en
 - ii. een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is;
- e. Bevoegde autoriteit:** een autoriteit die zorgdraagt voor de ontvangst en opvolging van een melding, voor zover bevoegd;
- f. Degene die een melder bijstaat:** een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is (zoals bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon);
- g. externe derde:** een bestuursorgaan, een dienst of andere bevoegde instantie, niet zijnde een bevoegde autoriteit, die op grond van een bij of krachtens de wet of in mandaat toegekende taak of bevoegdheid een melding van een schending van het Unierecht ontvangt.
- h. Hoogste leidinggevende:** het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever, zijnde de directie binnen Martens en Van Oord.
- i. Informatie over een inbreuk:** informatie, waaronder redelijke vermoedens, over feitelijke of mogelijke inbreuken op het Unierecht, die hebben plaatsgevonden of zeer waarschijnlijk zullen plaatsvinden binnen de organisatie waar de melder werkt of heeft gewerkt of binnen een andere organisatie waarmee de melder uit hoofde van zijn werk in contact is geweest, alsmede over pogingen tot het verhullen van dergelijke inbreuken;
- j. Melder:** een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand, inbreuk op Unierecht of integriteitsschendingen meldt of openbaar maakt;
- k. Melding:** de melding van een vermoeden van een misstand, inbreuk op Unierecht of integriteitsschendingen op grond van deze regeling;
- l. Misstand:**
 - i. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
 - ii. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - 1° 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
2° een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

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;

- m. 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;
- n. Onderzoekers:** de onafhankelijke persoon of personen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- o. Richtlijn:** Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die schendingen op het Unierecht melden;
- p. Schending van het Unierecht:** een handeling of nalatigheid die:
 - i. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de Richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen (bijv. overheidsopdrachten, veiligheid vervoer, bescherming milieu, volksgezondheid etc., zie ook [Richtlijn \(EU\) 2019/1937](#)) voor meer beleidsterreinen.; of
 - ii. het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de Richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;
- q. Vermoeden van een misstand:** het vermoeden van een melder, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een 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;
- r. Vermoeden van een integriteitsschending:** Integriteitsschendingen zijn incidenten waarbij personen de normen en waarden van de organisatie schenden en zich dus niet houden aan de MvO Gedragscode waarin deze normen en waarden vastliggen.
- s. Vertrouwenspersoon:** degene die als zodanig is benoemd door de werkgever. Het is de adviseur die de melder in vertrouwen kan raadplegen. Tevens is dit de functionaris bij wie het vermoeden van een misstand, inbreuk op het Unierecht of integriteitsschending kan worden gemeld dan wel die zorgvuldige opvolging kunnen geven aan die melding;
- t. Werkgerelateerde context:** toekomstige, huidige of vroegere werkgerelateerde 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 indien zij dergelijke informatie zouden melden;

- u. **Werkgever:** Martens en Van Oord Holding B.V. en al haar dochtermaatschappijen, die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
 - v. **Werknemer:** de persoon die een werkrelatie heeft met werkgever ondermeer doordat de persoon werkt of heeft gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht, en de persoon die anders dan uit dienstbetrekking tegen een vergoeding arbeid verricht of heeft verricht voor de werkgever (bijv. inleenkrachten en ZZP'ers);
2. Daar waar in deze regeling de hij/hem wordt gebruikt, wordt ook zij/haar en hen/die bedoeld.

Artikel 2 Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan bij een vermoeden van een misstand, inbreuk op Unierecht of integriteitsschending:
- a. in vertrouwen de vertrouwenspersoon (naam en contactgegevens, zie website MvO) verzoeken om informatie, advies en ondersteuning;
 - b. een adviseur met geheimhoudingsplicht in vertrouwen raadplegen;
 - c. de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen over de te ondernemen stappen volgens de Wbk en de rechten van de melder. Daarbij kan de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verwijzen naar instanties die juridische of psychosociale ondersteuning kunnen bieden.
2. Degene die de melder bijstaat of een betrokken derde kan bij een vermoeden van een misstand de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.

Artikel 3 Interne melding door een werknemer van de werkgever

1. Een werknemer van de werkgever met een vermoeden van een misstand, inbreuk op het Unierecht of integriteitsschending daarvan binnen de organisatie van zijn eigen werkgever melding doen bij de volgende functionarissen:
- a. iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij;
 - b. via de vertrouwenspersoon [naam en contactgegevens, zie website MvO]. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een functionaris zoals vermeld in het voorgaande lid;
2. De werknemer kan op de volgende wijze de melding doen:
- a. schriftelijk;
 - b. mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem;
 - c. op verzoek van de werknemer binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op locatie;
 - d. vertrouwelijk via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding met toestemming van de werknemer door naar de functionaris zoals benoemd in lid 1a;

- e. anoniem via een daartoe beschikbaar systeem.

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 in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand, inbreuk op Unierecht of integriteitsschending binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij de volgende functionarissen:
 - a. iedere leidinggevende die binnen de organisatie van de werkgever hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij;
 - b. de vertrouwenspersoon [naam en contactgegevens, zie website MvO]. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een functionaris zoals vermeld in het voorgaande lid;
2. De werknemer van een andere organisatie kan op de volgende wijze de melding doen:
 - a. schriftelijk;
 - b. mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem;
 - c. op verzoek van de werknemer binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op locatie;
 - d. vertrouwelijk via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding met toestemming van de werknemer door naar de functionaris zoals benoemd in lid 1a;
 - e. anoniem via een daartoe beschikbaar systeem.

Artikel 5 Externe melding

1. Een melder met een vermoeden van een misstand of inbreuk van het Unierecht binnen de organisatie van zijn werkgever is niet verplicht om eerst intern te melden. Hij kan daarvan ook direct melding doen bij de bevoegde autoriteit. Dit artikel is niet van toepassing op een vermoeden van integriteitsschending; hiervoor is enkel interne melding mogelijk.
2. Er zal voornamelijk aanleiding zijn direct een externe melding te doen als:
 - a. de werkgever een interne melding niet (afdoende) oppakt;
 - b. sprake is van:
 - i. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - ii. een redelijk vermoeden dat de werkgever bij de vermoede misstand, inbreuk op het Unierecht betrokken is;
 - iii. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
 - iv. een duidelijke aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - v. een plicht tot externe melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. De bevoegde autoriteiten zijn in ieder geval:
 - a. de Autoriteit Consument en Markt (ACM) (www.acm.nl);
 - b. de Autoriteit Financiële Markten (AFM) (www.afm.nl);

- c. de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) (www.autoriteitpersoonsgegevens.nl);
 - d. de Nederlandsche Bank (DNB) (www.dnb.nl);
 - e. het Huis voor Klokkenluiders (www.huisvoorklokkenluiders.nl);
 - f. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ) (www.igj.nl);
 - g. de Nederlandse Zorgautoriteit (NZ) (www.nza.nl);
 - h. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS) (www.autoriteitnvs.nl);
 - i. Bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en bestuursorganen, of onderdelen daarvan.
4. Op de websites van de bevoegde autoriteiten staat de procedure voor het doen van een externe melding. Ook staat daar hoe de bevoegde autoriteit de melding behandelt en onderzoek verricht.

Artikel 6 Bescherming tegen benadeling van de melder

1. De werkgever beschermt de melder tegen benadeling.
2. Een melder mag tijdens en na de behandeling van een melding van een vermoeden van misstand, inbreuk op Unierecht of integriteitsschending niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat bij de melding aan de werkgever, een bevoegde autoriteit, dienst of andere bevoegde instantie als bedoeld in artikel 2j Wbk, de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van misstand, inbreuk op Unierecht of integriteitsschending op het moment van de melding juist is.
3. Een melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van misstand, inbreuk op Unierecht of integriteitsschending niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat:
 - a. de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie op het moment van openbaarmaking juist is;
 - b. de melder voorafgaand aan de openbaarmaking een melding heeft gedaan
 - i. bij de werkgever en een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie; of,
 - ii. rechtstreeks bij een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie; of als,
 - c. de melder op basis van de informatie redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft.
4. Een melder mag eveneens tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van misstand, inbreuk op Unierecht of integriteitsschending niet worden benadeeld als de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie op het moment van openbaarmaking juist is, en de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:
 - a. de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang;
 - b. een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie, of
 - c. het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.
5. Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan het nemen van een voor de melder nadelige maatregel, zoals:
 - a. ontslag of schorsing;
 - b. een boete bedoeld in artikel 650 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

- c. demotie
 - d. het onthouden van bevordering;
 - e. een negatieve beoordeling;
 - f. een schriftelijke berisping;
 - g. overplaatsing naar een andere vestiging;
 - h. discriminatie;
 - i. intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
 - j. smaad of laster;
 - k. voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten, en
 - l. intrekking van een vergunning.
6. Onder benadeling wordt tevens verstaan een dreiging met en een poging tot benadeling
7. Bij benadeling van een melder tijdens en na de behandeling van een melding, dan wel na openbaarmaking van een vermoeden van misstand, inbreuk op Unierecht of integriteitsschending wordt vermoed dat de benadeling het gevolg is van de melding dan wel de openbaarmaking. De werkgever kan hiervoor tegenbewijs leveren.
8. Als de werkgever na het doen van een melding een voor de melder nadelige maatregel neemt, motiveert de werkgever waarom hij deze maatregel nodig acht. Ook legt hij uit waarom deze maatregel geen verband houdt met de melding.
9. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het melden van een vermoeden van een misstand, 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.
10. De werkgever spreekt personen die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing, een disciplinaire maatregel of een sanctie opleggen overeenkomstig het binnen de organisatie vastgestelde sanctiebeleid.

Artikel 7 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de vertrouwenspersoon, betrokken derden, adviseur, onafhankelijke functionaris en onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
2. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
3. De werkgever zal een werknemer niet benadelen in verband met het door hem aan de onderzoekers verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.

Artikel 8 Geheimhouding en vertrouwelijke omgang met de melding, de identiteit van de melder en andere betrokkenen

1. Voor iedereen die betrokken is bij een melding of het onderzoek naar aanleiding van een melding geldt een geheimhoudingsplicht.
2. De geheimhoudingsplicht geldt voor gegevens waarvan de betrokkenen weten dat het vertrouwelijke gegevens zijn of waarvan zij redelijkerwijs moeten vermoeden dat die gegevens vertrouwelijk zijn.
3. De geheimhoudingsplicht geldt niet als mededeling verplicht is op grond van een wettelijk voorschrift of uit zijn taak bij de uitvoering van deze wet de noodzaak tot mededeling voortvloeit.
4. Onder gegevens met een vertrouwelijk karakter wordt in ieder geval begrepen:
 - a. gegevens over de identiteit van de melder;
 - b. gegevens van degene aan wie de misstand, inbreuk op Unierecht of integriteitsschending wordt toegeschreven of met wie die persoon in verband wordt gebracht;
 - c. gegevens van de in de melding genoemde derden;
 - d. alle informatie die tot de hiervoor onder a, b en c genoemde gegevens herleidbaar is; en
 - e. informatie over een bedrijfsgeheim.
5. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken 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 en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
6. Als de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de functionaris bij wie de melder zijn melding gedaan heeft of aan degene die de melder bijstaat. Deze persoon stuurt deze correspondentie direct door aan de melder.
7. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, maken ook de identiteit van de betrokken derde en adviseur niet bekend zonder hun uitdrukkelijke schriftelijke instemming.
8. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding en het onderzoek zodanig wordt bewaard, dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding en het onderzoek betrokken zijn.
9. Als bekendmaking van de identiteit van de melder verplicht is op grond van enig wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek door een bevoegde autoriteit of een gerechtelijke procedure, dan wordt de melder daarvan vooraf in kennis gesteld met schriftelijke opgaa van redenen. Behalve als die informatie het gerelateerde onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.

Artikel 9 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Als de werknemer de melding 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. Mondelinge meldingen mogen ook worden geregistreerd door opname van het gesprek in een duurzame en opvraagbare vorm. Voor opname van het gesprek is instemming van de melder nodig.

De melder ontvangt van het schriftelijke verslag of opname een kopie. De leidinggevende stuurt de melding na goedkeuring van de melder door aan de hoogst leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.

2. Als de werknemer de melding 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. Mondelinge meldingen mogen ook worden geregistreerd door opname van het gesprek in een duurzame en opvraagbare vorm. Voor opname van het gesprek is instemming van de melder nodig. De melder ontvangt van het schriftelijke verslag of opname een kopie. De vertrouwenspersoon stuurt de melding na goedkeuring van de melder door aan de hoogst leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.
3. Als de werknemer de melding mondeling bij de onafhankelijke functionaris doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze onafhankelijke functionaris, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. Mondelinge meldingen mogen ook worden geregistreerd door opname van het gesprek in een duurzame en opvraagbare vorm. Voor opname van het gesprek is instemming van de melder nodig. De melder ontvangt van het schriftelijke verslag of opname een kopie. De onafhankelijke functionaris stuurt de melding na goedkeuring van de melder door aan de hoogst leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.
4. De hoogste leidinggevende stuurt de melder onverwijld, maar uiterlijk binnen zeven dagen, een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding. De hoogste leidinggevende stuurt de melder uiterlijk binnen drie maanden na de ontvangstbevestiging informatie over de beoordeling en voor zover van toepassing de opvolging van de melding.
5. De werkgever registreert een melding bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register.
6. De gegevens van de melding in het register worden vernietigd als zij niet langer noodzakelijk zijn om te voldoen aan de eisen van de Wbk of andere bij of krachtens wet of Unierecht vastgestelde eisen.

Artikel 10 Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De hoogst leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, inbreuk op Unierecht of integriteitsschending, 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, inbreuk op Unierecht of integriteitsschending.
2. Als 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, inbreuk op het Unierecht of integriteitsschending.

3. De werkgever draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig en ook ter zake deskundig zijn.
4. De hoogste leidinggevende beoordeelt of een bevoegde autoriteit van de interne melding op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
5. De hoogste leidinggevende draagt het onderzoek naar de melding op aan onderzoekers die onafhankelijk zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand, inbreuk op het Unierecht of integriteitsschending.
6. De hoogste leidinggevende informeert de melder zo snel mogelijk schriftelijk dat een onderzoek wordt 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.
7. De hoogste leidinggevende informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een bevoegde autoriteit, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

Artikel 11 De uitvoering van het interne onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorgen voor een volledig en nauwkeurig verslag. De melder wordt in de gelegenheid gesteld het verslag te controleren, te corrigeren en voor akkoord te tekenen. De melder ontvangt een afschrift van het vastgestelde verslag.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers zorgen voor een volledig en nauwkeurig verslag. De persoon die gehoord is wordt in de gelegenheid gesteld het verslag te controleren, te corrigeren en voor akkoord te tekenen. De persoon die gehoord is ontvangt een afschrift van het vastgestelde verslag.
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 en gegevens 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. Het onderzoeksrapport wordt verstrekt aan de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
7. De hoogste leidinggevende informeert de melder uiterlijk binnen drie maanden na de ontvangstbevestiging over het vervolg dat aan de melding is of wordt gegeven.

Artikel 12 Standpunt van de werkgever

1. De hoogste leidinggevende informeert de melder binnen 8 weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijke standpunt van de werkgever met betrekking tot de melding. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Als duidelijk wordt dat het standpunt van de werkgever niet binnen acht weken kan worden gegeven, dan informeert de hoogste leidinggevende de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet

kan zien. Als de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken is, wordt daarbij ook aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.

3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een externe instantie van de interne melding en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad. De werkgever neemt daarbij de vertrouwelijkheid van de identiteit van de melder in acht.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden op dezelfde manier geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.
5. Bedrijfsgeheimen die in het kader van de melding worden ontvangen mogen niet voor andere doeleinden worden gebruikt dan voor de opvolging van de melding.

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. Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand, inbreuk op het Unierecht of integriteitsschending niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of het standpunt van de werkgever sprake is van werkelijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Voor dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
3. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de 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 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. De melder of de betrokkenen die meent dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding, kan de werkgever verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan
2. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding. Een dergelijk onderzoek kan alleen worden aangevraagd door de melder die een werkrelatie heeft met de werkgever waar de situatie zich voordoet.

Artikel 15 Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De hoogst leidinggevende draagt er zorg voor dat deze meldregeling wordt gepubliceerd (vindplaats zoals in het personeelshandboek of op het intranet) en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever (www.mvogroep.nl)
2. De hoogste leidinggevende stelt jaarlijks een rapportage op over 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, inbreuk op Unierecht of integriteitsschendingen 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 eventuele ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder; en
 - d. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding, een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
3. De hoogste leidinggevende stuurt de rapportage voor bespreking aan de ondernemingsraad.

Artikel 16 Intrekking regeling en inwerkingtreding regeling

1. De ondernemingsraad heeft op 05-04-2024 met de Martens en Van Oord meldregeling integriteit en misstanden ingestemd.
2. Deze regeling treedt in werking op 05-04-2024.

T.P.B. (Tobias) van Oord
Directeur