



De Meldregeling als bedoeld in de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk)

Inhoudsopgave

1. Inleiding

2. Voor wie geldt de regeling

3. Wat is een onregelmatigheid, een integriteitsincident of een misstand?

4. Werkwijze interne melding

4.1 Werkwijze van het Intern meldpunt

4.2 Uitvoeren van een intern onderzoek

4.3 Advies

4.4 Escalatie

5. Werkwijze externe melding

5.1 Openbaar maken van je melding

6. Geheimhouding

7. Bescherming

7.1 Bescherming bij melding

7.2 Bescherming bij openbaar maken

7.3 Geen recht meer op bescherming

8. Benadeling

9. Vrijwaring van aansprakelijkheid

10. Verwerken van persoonsgegevens

11. Bijlage met begrippen

Inleiding

Eigen Haard wil een inspirerende werkomgeving creëren waar competente medewerkers ondernemend kunnen handelen. Maar we zijn ook een bedrijf dat de integriteit hoog in het vaandel heeft staan.

Wij vinden het van belang dat medewerkers op juiste en veilige wijze melding kunnen doen van eventuele vermoedens van een onregelmatigheid, schending van integriteit en/of een misstand binnen Eigen Haard. Wij spreken elkaar eerst aan op gedrag, zoals in onze code Gedrag en Integriteit staat. Als dit niet mogelijk of gewenst is, kan een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of misstand worden gemeld.

Het is van belang dat medewerkers van Eigen Haard vermoedens van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of misstand veilig kunnen melden binnen de organisatie. Deze meldregeling is opgesteld naar aanleiding van de Wet bescherming klokkenluiders. De meest recente versie van deze regeling is gepubliceerd op het Intranet en op de website van Eigen Haard.

1. Voor wie geldt de regeling?

Wij willen een veilige en integere omgeving realiseren voor alle personen die bij en voor ons werken. Desondanks kunnen onregelmatigheden plaatsvinden. Wij nodigen iedereen die bij of voor ons werkt of heeft gewerkt uit om vermoedens van onregelmatigheden te melden.

We stellen de meldregeling open voor de volgende personen:

- toekomstige, huidige en ex-werknemers,
- stagiairs en vrijwilligers,
- zelfstandigen,
- personen die behoren tot het bestuurlijk, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van een onderneming, met inbegrip van niet bij het dagelijks bestuur betrokken leden,
- een ieder die werkt onder toezicht en leiding van aannemers, onderaannemers en leveranciers.

2. Wat is een onregelmatigheid, een integriteitsincident of een misstand?

In deze meldingsregeling wordt uitgelegd hoe je op een veilige manier vermoedens van een onregelmatigheid, een integriteitsincident of een misstand intern en extern kunt melden.

- **onregelmatigheid:** gedraging of gebeurtenis dat een integriteitsincident of een misstand is of kan worden. Hierbij kan gedacht worden aan gedragingen die (mogelijk) in

strijd zijn met de gedragscode en intern beleid. Denk bijvoorbeeld aan belangenverstrengeling, intimidatie, onzorgvuldig omgaan met vertrouwelijke informatie of het niet naleven van procedures (dit kan op een gegeven moment ook kwalificeren als een integriteitsincident).

- **integriteitsincident:** gedraging of gebeurtenis die een ernstig gevaar vormt voor de integere uitoefening van het bedrijf van de desbetreffende onderneming; Voorbeelden van integriteitsincidenten zijn diefstal, omkoping, fraude, machtsmisbruik, handel met voorwetenschap, etc. (integriteitsincidenten kunnen in sommige gevallen zich verder ontwikkelen tot een misstand).

- **misstand:**

- a. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
- b. 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 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 Eigen Haard 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.

Voorbeelden van misstanden zijn schending aanbestedingsregels, ernstige milieu- of veiligheidsdelicten.

In de bijlage hebben we deze en andere belangrijke begrippen toegelicht.

Wanneer je de stappen volgt zoals in deze procedure beschreven, is jouw positie in onze organisatie beschermd. Dat betekent dat niemand van onze organisatie je mag benadelen als gevolg van jouw melding.

Ervaar je toch dat je benadeeld wordt? Bespreek dit dan alsjeblieft met je leidinggevende of met onze externe vertrouwenspersonen van CVP+. We vinden het belangrijk dat je je volledig vrij voelt om onregelmatigheden te melden. Zonder meldingen kunnen we immers de onregelmatigheden ook niet verhelpen.

- **ongewenst gedrag**

Heb je te maken met pesterijen, seksuele intimidatie, discriminatie, agressie of geweld? Onder omstandigheden kan dit een misstand zijn. Dit kun je bespreken met de externe vertrouwenspersoon of je kunt direct een klacht indienen bij de Klachtencommissie via info@bezemer-schubad.nl. De vertrouwenspersoon kan je hier ook in begeleiden.

3. Werkwijze interne melding

Je kunt een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsincident of misstand melden bij je leidinggevende of bij het Intern Meldpunt (manager R&A). Het melden mag mondeling, per mail of schriftelijk gebeuren.

Vertrouwelijk melden

Wil je sparren of vertrouwelijk melden? Dan kun je altijd terecht bij onze externe vertrouwenspersonen van CVP+. De vertrouwenspersoon heeft als belangrijkste taak een luisterend oor te bieden aan werknemers en daarbij geheimhouding te beloven. Je kunt ook aan de vertrouwenspersoon vragen om namens jou een vertrouwelijke melding te doen. Jouw contactgegevens zijn dan alleen bekend bij de vertrouwenspersoon en niet bij de rest van de organisatie.

Melden bij je leidinggevende

Je kan een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsincident of misstand melden bij je leidinggevende. Als je meldt bij je leidinggevende, meldt hij/zij de vermoedens van een onregelmatigheid, integriteitsincident of misstand onverwijld door aan het Intern Meldpunt.

In overleg met het Intern Meldpunt beoordeelt hij/zij of sprake is van een vermoeden van een integriteitsincident of een misstand. In geval van een vermoeden van een onregelmatigheid, kan de leidinggevende de onregelmatigheid zelf afhandelen. Het Intern Meldpunt kan hierbij uiteraard helpen. Je leidinggevende is verplicht om jou op de hoogte te stellen van de melding aan het Intern Meldpunt en hoe hij/zij je melding heeft afgehandeld.

Melden bij het Intern Meldpunt (manager R&A)

Je mag je vermoeden van een onregelmatigheid ook direct melden bij het Intern Meldpunt. Manager R&A of zijn achtervang fungeert als het Intern Meldpunt. Je kunt dit schriftelijk je melding doen door een mail te sturen naar meldpunt@eigenhaard.nl, of telefonisch contact op te nemen met André van Duijn.

Het Intern Meldpunt draagt vervolgens zorg voor opvolging van de melding. Dat betekent dat het Intern Meldpunt beoordeelt of sprake is van een vermoeden van een onregelmatigheid, een integriteitsincident of een misstand. In geval van een vermoeden van een onregelmatigheid, kan de leidinggevende de onregelmatigheid zelf afhandelen. Een vermoeden van een integriteitsincident dan wel misstand wordt door het Intern Meldpunt zelf verder opgepakt.

Het Intern Meldpunt is verplicht jou een terugkoppeling te geven over de manier waarop jouw melding is afgehandeld.

4.1 Werkwijze van het Intern Meldpunt

1. Wanneer je mondeling een melding doet van een onregelmatigheid, integriteitsincident of misstand dan nemen we na jouw voorafgaande instemming het gesprek op of zorgen we voor een volledige en nauwkeurige weergave van het gesprek. Je krijgt de gelegenheid om de schriftelijke weergave van het meldingsgesprek te controleren, te corrigeren en voor akkoord te tekenen of per mail goed te keuren.
2. Het Intern Meldpunt registreert de ontvangen melding van het vermoeden van een maar uiterlijk binnen zeven dagen na de melding aan je per mail.
3. Het Intern Meldpunt beoordeelt of jouw melding kwalificeert als een vermoeden van een integriteitsincident of een (vermoeden van een) misstand. Wanneer jouw melding kwalificeert als een integriteitsincident of een (vermoeden van een) misstand, informeert het Intern Meldpunt het bestuur over de melding en adviseert hen over het op te starten onderzoek.
4. Indien de melding het bestuur betreft, informeert het Intern Meldpunt de RvC over het op te starten onderzoek. De RvC voert in dat geval alle onderstaande stappen uit in plaats van het bestuur.
5. Het bestuur of de RvC besluit, na advies van het Intern Meldpunt, over de aanpak van het onderzoek. Het kan intern worden uitgevoerd of door een extern bureau bij onvoldoende interne capaciteit of expertise over het onderwerp. Het uitgangspunt is dat de onderzoekers voldoende ervaring en expertise hebben over de te onderzoeken gebeurtenis.
6. Wanneer jouw melding niet gezien wordt als een integriteitsincident of een misstand, beoordeelt het Intern Meldpunt wie jouw melding kan afhandelen. Dat kan het Intern Meldpunt zelf zijn, maar hij/zij kan ook doorverwijzen naar je leidinggevende of een andere functionaris in de organisatie. Onderzoeken naar onregelmatigheden worden vervolgens afgehandeld door degene die het onderzoek uitvoert. Het is niet noodzakelijk dat de uitkomsten hiervan aan het bestuur worden gecommuniceerd.
7. Het Intern Meldpunt informeert je over zijn/haar beoordeling, zodat je weet wat met jouw melding wordt gedaan.
8. Jouw identiteit of informatie waardoor jouw identiteit direct of indirect kan worden achterhaald, wordt zonder jouw instemming niet gedeeld met andere personen dan het Intern Meldpunt en (indien van toepassing) de onderzoekers. Jouw identiteit wordt niet met het bestuur gedeeld. Alleen met jouw schriftelijke instemming of instemming per mail delen we jouw identiteit met andere personen.

4.2 Uitvoeren van een intern onderzoek

- Het bestuur draagt het onderzoek over aan (externe) onderzoekers.
- Het Intern Meldpunt informeert je per e-mail dat een onderzoek is ingesteld, door wie het onderzoek wordt uitgevoerd en hoe de onderzoeksopdracht luidt. Het Intern Meldpunt attendeert je in deze bevestiging op de mogelijkheid om onze externe vertrouwenspersonen te kunnen raadplegen als je daar behoefte aan hebt.
- Het Intern Meldpunt geeft je uiterlijk binnen acht weken na de ontvangstbevestiging van de melding informatie over de inhoudelijke beoordeling en voor zover van toepassing de opvolging van deze melding. Mocht het niet lukken om binnen acht weken het onderzoek af te ronden, dan informeert het Intern Meldpunt je daar over voor de afloop van die periode. Het Intern Meldpunt stuurt je hoe dan ook minimaal iedere vier weken een voortgangsbericht, ook als er geen voortgang is geboekt.
- Het Intern Meldpunt informeert de perso(o)n(en) op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. Denk bij ernstige bezwaren bijvoorbeeld aan de mogelijkheid dat de perso(o)n(en) op wie een melding betrekking heeft bewijzen kunnen wegnemen. Het Intern Meldpunt bepaalt of er sprake is van ernstige bezwaren en legt dit gemotiveerd vast indien daar sprake van is. Het Intern Meldpunt attendeert de perso(o)n(en) op wie een melding betrekking heeft erop dat hij/ zij onze externe vertrouwenspersonen bij CVP+ kan raadplegen voor bijstand.
- Bij het verrichten van het onderzoek worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:
 - de beginselen van de Nederlandse en Europese privacy wet- en regelgeving worden in acht genomen;
 - gegevens worden rechtmatig en proportioneel verzameld;
 - van onrechtmatig verkregen gegevens wordt geen gebruik gemaakt;
 - hoor en wederhoor vindt plaats. Wanneer tijdens het onderzoek geen hoor-en wederhoor kan plaatsvinden, dan vindt dit uiterlijk voor de besluitvoering aangaande het onderzoek plaats.
- De onderzoeker(s) stelt jou in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoeker/onderzoekscommissie kan ook anderen, waaronder de perso(o)n(en) op wie de melding betrekking heeft, horen. De onderzoeker(s) draagt zorg voor een schriftelijke vastlegging van alle gevoerde gesprekken en legt deze vastlegging ter controle, correctie, goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
- De onderzoeker(s) mag alle documenten van onze organisatie (alle relevante informatie, zoals papieren documenten, elektronische documenten, e-mails en andere duurzame data dragers) inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig acht.

- Werknemers mogen ook op eigen initiatief de onderzoeker(s) alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoeker(s) daar in het kader van het onderzoek kennis van moet nemen.
- De onderzoeker(s) stelt een concept onderzoeksrapport op en stelt de melder en de perso(o)n(en) op wie een melding betrekking heeft in de gelegenheid daar hun zienswijze op te geven. De zienswijze van de melder en de perso(o)n(en) op wie een melding betrekking heeft wordt toegevoegd aan het rapport.
- De onderzoeker(s) stelt vervolgens het onderzoeksrapport vast en zendt dit aan het bestuur. Het bestuur stuurt het Intern Meldpunt, de melder en de perso(o)n(en) op wie een melding betrekking heeft hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. Wanneer er ernstige bezwaren tegen bestaan, kan beoordeeld worden of delen van de rapportage wel gedeeld kunnen worden.
- Wanneer het onderzoek betrekking heeft op het bestuur dan wordt het onderzoeksrapport aan de RvC verzonden, die vervolgens het Intern Meldpunt, de melder en de perso(o)n(en) op wie een melding betrekking heeft hiervan een afschrift verstrekt, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. Wanneer er ernstige bezwaren tegen bestaan, kan beoordeeld worden of delen van de rapportage wel gedeeld kunnen worden.
- Het bestuur of RvC indien het onderzoek het bestuur betrof, beslist op basis van het rapport of en zo ja welke repressieve en corrigerende maatregelen getroffen moeten worden.

4.3 Advies

Jij, degene die je bijstaat en een betrokken derde mogen op elk moment vertrouwelijk advies vragen aan onze externe vertrouwenspersonen bij CVP+ en aan de afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders. Het CVP+ is te bereiken op info@cvp-plus.nl. De website van het Huis voor Klokkeluiders is <https://www.huisvoorklokkeluiders.nl>.

4.4 Escalatie

Wanneer je gedurende het proces niet eens bent met het standpunt van het Intern Meldpunt of het bestuur, dan kun je het vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsincident of een misstand, eventueel met tussenkomst van de vertrouwenspersoon, melden bij de RvC.

5. Werkwijze externe melding

We moedigen aan om je vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsincident of een misstand intern te melden, zodat we het intern kunnen oplossen. Een vermoeden van een misstand kun je ook rechtstreeks melden aan een bevoegde autoriteit. Je kunt met je melding terecht bij een autoriteit die bevoegd is ten aanzien van het onderwerp van het vermoeden van een misstand, bijvoorbeeld een toezichthouder. De bevoegde autoriteiten vind je in de begrippenlijst (bijlage 1). Je mag op grond van de Wbk alleen vermoedens van een misstand extern melden, vermoedens van andere onregelmatigheden mag je niet extern melden.

De bevoegde autoriteit moet je binnen drie maanden na ontvangst van de melding informeren over de beoordeling en voor zover van toepassing de opvolging van de melding, tenzij die informatie het onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen of in strijd is met een wettelijke geheimhoudingsplicht. De bevoegde autoriteit mag deze termijn eenmaal, mits voldoende gemotiveerd, met drie maanden verlengen.

Wanneer je bij de verkeerde bevoegde autoriteit hebt gemeld, moet deze autoriteit toestemming aan jou als melder vragen om de melding door te geven aan de juiste bevoegde autoriteit.

Let wel op dat je op grond van de Wet bescherming klokkenluiders alleen bescherming geniet bij het melden van vermoedens van een misstand.

5.1 Openbaar maken van je melding

Als je niets ontvangt van de bevoegde autoriteit binnen de termijnen van drie tot zes maanden of bericht krijgt waaruit naar objectieve maatstaven blijkt dat jouw melding onvoldoende wordt opgepakt, ben je ook beschermd als je de openbaarheid opzoekt. Hiermee wordt bijvoorbeeld bedoeld dat je contact opneemt met de pers.

De termijnen van drie en zes maanden gaan over het geven van informatie aan jou over de voortgang van het onderzoek en de acties naar aanleiding van jouw melding. Het onderzoek hoeft niet te zijn afgerond binnen die termijnen.

Je mag ook direct je melding openbaar maken wanneer je redelijke gronden hebt om aan te nemen dat:

- de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang;
- een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit, of
- het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.

Mocht je overwegen om je melding openbaar te maken, dan adviseren we je onze vertrouwenspersonen in te schakelen omdat de voorwaarden voor openbaar maken ingewikkeld zijn. Onze vertrouwenspersonen kan je in vertrouwen, helpen met het toelichten van de te volgen route.

6. Geheimhouding

Alle personen die betrokken zijn bij de melding of het onderzoek zijn verplicht om vertrouwelijke gegevens geheim te houden, tenzij we een wettelijke plicht hebben om te melden. Met vertrouwelijke gegevens wordt in ieder geval de identiteit van de melder en de beschuldigde personen bedoeld als ook bedrijfsgeheimen.

7. Bescherming

7.1 Bescherming bij melden

Jij, degene die je bijstaat, een rechtspersoon die je bijstaat, een betrokken derde, het Intern Meldpunt, de onderzoeker(s) en eventueel getuigen die gehoord worden in een onderzoek mogen niet benadeeld worden vanwege het doen van een melding. Bij benadeling kun je denken aan bijvoorbeeld intimidatie, discriminatie, pesterijen, reputatieschade, negatieve referenties, ontslag, schorsing, demotie, onthouden van een promotie, negatieve beoordeling, een schriftelijke berisping, overplaatsing, etc. Een dreiging of een poging tot benadeling wordt ook als benadeling gezien.

Voorwaarde van deze bescherming is dat je redelijke gronden hebt (met feiten onderbouwd) om aan te nemen dat de gemelde informatie juist is op het moment van de melding. Dat betekent dat je als melder niet hoeft te bewijzen dat sprake is van een misstand, maar je moet jouw 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.

De beschuldigde persoon heeft ook recht op bescherming tegen benadeling tot het moment dat is vastgesteld dat de beschuldigde persoon (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld.

7.2 Bescherming bij openbaar maken

Jij, degene die je bijstaat, een rechtspersoon die je bijstaat, een betrokken derde, het Intern Meldpunt, de onderzoeker(s) en eventueel getuigen die gehoord worden in een onderzoek mogen niet benadeeld worden vanwege het openbaar maken van het vermoeden van een misstand.

Voorwaarden van deze bescherming zijn:

1. dat je redelijke gronden hebt om aan te nemen dat de gemelde informatie juist is op het moment van de melding. Het is niet nodig dat je bewijs aandraagt voor je vermoedens, en

2. je eerst een interne melding hebt gedaan bij het interne Intern Meldpunt en een bevoegde autoriteit of rechtstreeks gemeld hebt bij een bevoegde autoriteit en je redelijke gronden hebt om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft, of
3. je redelijke gronden hebt om aan te nemen dat
 - de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang;
 - een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit, of
 - het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.

7.3 Geen recht meer op bescherming

Wie opzettelijk en bewust onjuiste of misleidende informatie meldt of openbaar maakt, geniet geen bescherming en kan daarvoor zelfs worden gestraft. Degene die je bijstaat, betrokken derden, het Intern Meldpunt en de onderzoeker, verliezen in dat geval de bescherming niet zo lang zij zichzelf niet ook schuldig maken aan het opzettelijk en bewust onjuiste of misleidende informatie melden of openbaren.

De bescherming blijft in stand wanneer je met de juiste intenties hebt gemeld en je melding uiteindelijk ongegrond is gebleken.

8. Benadeling

Mocht je, ondanks het wettelijk verbod op benadeling, de indruk hebben dat je benadeeld wordt of dat er een dreiging of poging tot benadeling is, neem dan alsjeblieft contact op met je leidinggevende of onze vertrouwenspersonen om dit te bespreken. Onder benadeling wordt tevens verstaan een dreiging met en een poging tot benadeling. Je kunt ook met de afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders overleggen.

9. Vrijwaring van aansprakelijkheid

Jij, degene die je bijstaat, een betrokken derde, het Intern Meldpunt en de onderzoeker(s) mogen niet aansprakelijk worden gesteld door het doen van een melding van een misstand of het openbaar maken ervan wanneer:

- je niet meer deelt dan noodzakelijk is voor het doen van de melding,
- wanneer je de melding of openbaarmaking hebt gedaan volgens de stappen zoals aangegeven in deze regeling.

Jij, degene die je bijstaat, een betrokken derde, het Intern Meldpunt en de onderzoeker(s) mogen wel aansprakelijk gesteld worden wanneer het verwerven van of de toegang tot informatie strafbaar is gesteld.

10. Verwerken persoonsgegevens

We verwerken in het kader van deze meldregeling de volgende persoonsgegevens: naam, functie, (mail)adres en telefoonnummer van de melder, degene over wie de melding gaat en indien van toepassing de betrokken vertrouwenspersoon en/of betrokken derden.

We hanteren voor het verwerken van persoonsgegevens de uitgangspunten, zoals opgenomen in onze privacyverklaring en privacybeleid. We verwerken verkregen persoonsgegevens slechts voor het doel waarvoor we de persoonsgegevens verkregen hebben en slechts voor de termijn dat de gegevensverwerking noodzakelijk is. We vernietigen de persoonsgegevens vanaf zes maanden tot maximaal een jaar, nadat van de melding is vastgesteld dat de melding niet ontvankelijk is, dan wel dat na onderzoek geen sprake blijkt te zijn van een onregelmatigheid, integriteitsincident of misstand. Indien na onderzoek sprake blijkt te zijn van een onregelmatigheid, integriteitsincident of misstand, anonimiseren we het onderzoeksdossier na maximaal een jaar na afronding van het onderzoek.

BIJLAGE 1

Begrippen:

In deze regeling maken we gebruik van de volgende begrippen:

- **bestuur:** het hoogste bestuursorgaan van Eigen Haard.
- **betrokken derde:** **a.** een derde die verbonden is met jou als melder en die kan worden benadeeld door Eigen Haard of een persoon of organisatie waarmee jij als melder anderszins in een werk gerelateerde context verbonden bent, en **b.** een rechtspersoon die eigendom is van jou als melder, waarvoor jij als melder werkt of waarmee jij als melder anderszins werk gerelateerd verbonden mee bent;
- **bevoegde autoriteit:**
 - Autoriteit Consument en Markt
 - Autoriteit Financiële Markten
 - De Nederlandsche Bank
 - Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd
 - Nederlandse Zorgautoriteit
 - Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming

- Autoriteit persoonsgegevens¹
 - Huis voor klokkenluiders²
 - **Intern Meldpunt:** de functionaris die als Intern Meldpunt is benoemd en in het kader van deze regeling optreedt als Intern Meldpunt: Manager R&A, André van Duijn, a.vanduijn@eigenhaard.nl
 - **integriteitsincident:** gedraging of gebeurtenis die een ernstig gevaar vormt voor de integere uitoefening van het bedrijf van de desbetreffende onderneming³;
 - **melder:** een natuurlijke persoon die vanwege zijn toekomstige, huidige of vroegere werk bij onze organisatie:
 - een vermoeden van een onregelmatigheid of integriteitsincident intern meldt;
 - een vermoeden van een misstand (intern en/of extern) meldt of openbaar maakt.
 - **misstand:**
- c. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
- d. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
3. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, dan wel
 4. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van Eigen Haard 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.
- **onregelmatigheid:** gedraging of gebeurtenis dat een integriteitsincident of een misstand is of kan worden. Hierbij kan gedacht worden aan gedragingen die (mogelijk) in strijd zijn met de gedragscode en intern beleid.
 - **rechtspersoon die een melder bijstaat:** een kundig rechtspersoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is (bijvoorbeeld een vakbond)
 - **schending van het Unierecht:** handeling of nalatigheid die:

¹ <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/contact-met-de-autoriteit-persoonsgegevens/informatie-en-meldpunt-privacy>

² <https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/onderzoek-door-het-huis>.

³ Definitie conform financiële wetgeving: Bpr, Bgfo, Bftk

- onrechtmatig is en betrekking heeft op bepaalde Uniehandelingen en beleidsterreinen (zie bijlage 2 van deze regeling), of
- het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen (zie bijlage 2 van deze regeling);
- **vertrouwenspersoon:** degene die door het bestuur is aangewezen om als zodanig voor onze organisatie te fungeren: CVP+, info@cvp-plus.nl of 070-2600032.
- **werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijk aanstelling arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht.

BIJLAGE 2

Zie voor een volledig overzicht van alle EU richtlijnen waar een EU-inbreuk op betrekking kan hebben de bijlage van de EU richtlijn [Richtlijn \(EU\) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden \(europa.eu\)](#)