

Misstandenregeling Professional Partners



Artikel 1 | Belangrijke Definties

1. In deze regeling betekent:
 - a. **Werknemer:** iemand die werkt op basis van een arbeidsovereenkomst of op een andere manier bijdraagt aan het werk.
 - b. **Werkgever:** Professional Partners, het bedrijf dat werknemers in dienst heeft of werk laat uitvoeren;
 - c. **Vermoeden van een misstand:** wanneer een werknemer denkt dat er binnen het bedrijf waar hij werkt, of bij een ander bedrijf waarmee hij te maken heeft, iets misgaat, met name als het te maken heeft met een mogelijk wettelijk voorschrift dat wordt geschonden, inclusief potentiële strafbare feiten;
 - d. **Adviseur:** iemand die vanwege zijn functie geheimhouding moet bewaren en met wie een werknemer in vertrouwen kan spreken over een vermoeden van een misstand. Dit zijn de KAM-coördinator en de HR-manager;
 - e. **Hoogste Leidinggevende:** de persoon of het orgaan dat de dagelijkse leiding heeft over het bedrijf;
 - f. **Hoogste Verantwoordelijke:** de interne toezichthouder, onderdeel van het directieteam;
 - g. **Onderzoekers:** degenen aan wie de hoogste leidinggevende of hoogst verantwoordelijke het onderzoek naar het vermoeden van een misstand toewijst;
 - h. **Externe Instantie:** elke organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijke oordeel van de melder in staat is om direct of indirect de vermoeden misstand op te lossen. Het kan dan gaan om:
 - Huis voor Klokkenluiders (bij schendingen van Unierecht, het Europees recht);
 - De Autoriteit Consumenten Markt (ACM) bij schendingen van het consumentenrecht;
 - De Autoriteit persoonsgegevens (AP) bij schendingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG);
 - De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) bij schendingen van financieel-economische regels.

Artikel 2 | Ondersteuning voor Werknemers

1. Werknemers kunnen in vertrouwen met een adviseur spreken over een vermoeden van een misstand.
2. Werknemers kunnen de adviseur vragen om informatie, advies en ondersteuning met betrekking tot hun vermoeden van integriteitsschending, onregelmatigheid of misstand.
3. Werknemers kunnen ook de Afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders vragen om informatie, advies en ondersteuning met betrekking tot hun vermoeden van integriteitsschending, onregelmatigheid of misstand.

Artikel 3 | Interne Melding door Werknemes bij de Werkgever

1. Werknemers kunnen een vermoeden van een misstand of integriteitsschending binnen het bedrijf melden bij de adviseur.
2. De adviseur stuurt de melding, in overleg met de werknemer, naar de hoogste leidinggevende.
3. Als de werknemer een reden heeft om te denken dat de hoogste leidinggevende betrokken is bij de vermoede misstand, kan hij de melding ook rechtstreeks aan de adviseur doen. In dat geval verwijst deze regeling naar de “hoogst verantwoordelijke.”

4. De melding wordt schriftelijk vastgelegd na overleg met de werknemer. De werknemer krijgt een kopie van deze vastlegging. Een schriftelijke melding wordt ook vastgelegd.
5. De hoogste leidinggevende bevestigt de ontvangst van de melding aan de werknemer binnen zeven werkdagen.
6. Zodra de melding is ontvangen, wijst de hoogste leidinggevende, in overleg met de werknemer, iemand aan om de werknemer te beschermen tegen eventuele nadelige gevolgen.

Artikel 4 | Interne Melding door Werknemers van Andere Organisaties

1. Werknemers van andere organisaties die een misstand of de integriteitsschending vermoeden, kunnen deze regeling volgen om het vermoeden te melden. Dat kunnen zij doen binnen hun eigen organisatie of bij adviseurs van de werkgever.

Artikel 5 | Externe Melding

1. Als een werknemer van mening is dat een vermoeden van een misstand niet naar behoren is behandeld na interne melding of als er sprake is van directe betrokkenheid van de hoogste leidinggevende, kan de werknemer het vermoede misstand melden bij een externe instantie. Zie artikel 1, lid 2, h.

Artikel 6 | Vertrouwelijkheid, geheimhouding en rechtsbescherming

1. Iedereen die betrokken is bij het proces van melden, behandelen de melding en alle bijbehorende informatie vertrouwelijk.
2. Er wordt geen behandeling of vergelding opgelegd aan werknemers die een melding te goeder trouw hebben gedaan. De melder wordt actief beschermd tegen enige nadelige gevolgen, zoals is toegelicht in artikel 7, lid 5.

Artikel 7 | Onderzoek na de melding

1. De hoogste leidinggevende start binnen een termijn twee weken een onderzoek naar de gemelde misstand, tenzij:
 - a. Er zijn geen redelijke gronden voor de misstand, of
 - b. Het is al duidelijk dat het gemelde niets te maken heeft met een misstand of onregelmatigheid.
 - c. De hoogst leidinggevende betrokken is
2. Als de hoogste leidinggevende besluit geen onderzoek te starten, wordt de werknemer hier binnen twee weken schriftelijk over geïnformeerd. De redenen voor deze beslissing worden ook vermeld.
3. De hoogste leidinggevende beoordeelt of een externe instantie moet worden geïnformeerd over de melding van de misstand. Als dat het geval is, krijgt de werknemer daarvan een kopie, tenzij er ernstige bezwaren zijn.
4. De hoogst leidinggevende stelt onderzoekers aan. Het onderzoek wordt niet uitgevoerd door mensen die mogelijk betrokken zijn bij de gemelde misstand.
5. De werknemer wordt direct op de hoogte gesteld van het lopende onderzoek en krijgt een kopie van de onderzoeksopdracht, tenzij er ernstige bezwaren zijn.
6. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden ook geïnformeerd, tenzij dit het onderzoek of handhaving zou schaden.

Artikel 8 | Uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers geven de werknemer de kans om gehoord te worden. Het gesprek wordt schriftelijk vastgelegd en de werknemer krijgt een kopie.
2. De onderzoekers kunnen ook andere mensen horen en leggen dit ook schriftelijk vast. 3. De onderzoekers kunnen alle benodigde documenten binnen de organisatie inzien en opeisen.
3. Werknemers mogen alle relevante documenten aan de onderzoekers verstrekken. 5. De onderzoekers stellen een concept-rapport op en laten de werknemer eventuele opmerkingen toevoegen, tenzij er ernstige bezwaren zijn.
4. Daarna wordt het definitieve onderzoeksrapport opgesteld, en de werknemer krijgt een kopie, tenzij er ernstige bezwaren zijn.

Artikel 9 | Afhandeling

1. De hoogste leidinggevende deelt binnen drie maanden na de melding het standpunt over de gemelde misstand schriftelijk mee aan de werknemer, inclusief welke stappen er zijn ondernomen.
2. Als de termijn niet kan worden gehaald, wordt de werknemer hier schriftelijk over geïnformeerd, inclusief een nieuwe termijn. Als de totale termijn meer dan drie maanden is, wordt de reden hiervoor vermeld.
3. Na afloop van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een externe instantie moet worden ingelicht. De werknemer krijgt hiervan een kopie, tenzij er ernstige bezwaren zijn.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden op vergelijkbare wijze geïnformeerd als de werknemer, tenzij dit het onderzoek of handhaving zou schaden.

Artikel 10 | Hoor en wederhoor

1. De werkgever geeft de werknemer de gelegenheid om te reageren op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever.
2. Als de werknemer aangeeft dat het onderzoek niet deugdelijk is of als er wezenlijke fouten in het rapport of standpunt van de werkgever zijn, zal de werkgever hierop reageren en indien nodig een nieuw onderzoek starten.
3. Als een externe instantie is ingelicht, wordt de reactie van de werknemer ook aan hen verstrekt, en de werknemer krijgt daarvan een kopie.

Artikel 11 | Externe melding

1. Als de werknemer het niet eens is met het standpunt van de werkgever en denkt dat het misstand onterecht is genegeerd, of als er binnen de gestelde termijn geen reactie is gekomen, kan de werknemer een externe melding doen bij een externe instantie.
2. De werknemer kan direct extern melden als dit redelijkerwijs noodzakelijk is.

Artikel 12 | Onderzoek naar behandeling van de melder

1. De werknemer kan vragen om een onderzoek naar hoe er met hem wordt omgegaan na de melding.
2. Dezelfde regels als in de artikelen 3 en 7 t/m 9 zijn van toepassing.
3. De werknemer kan ook het Huis voor Klokkenluiders vragen om een onderzoek naar het gedrag van de werkgever na de melding.

Artikel 13 | Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De regeling wordt bekendgemaakt op de website van de werkgever.
2. De hoogste leidinggevende rapporteert jaarlijks over het beleid met betrekking tot meldingen en de resultaten van deze regeling. De rapportage bevat informatie over het gevoerde beleid, het aantal meldingen en de uitkomsten van onderzoeken.

Artikel 14 | Inwerktreding

De regeling treedt in werking op 1 november 2023.