

Algemeen

1. Ons bedrijf heeft integriteit en eerlijkheid hoog in het vaandel staan. Zodra en indien zich misstanden – op welk vlak dan ook – voordoen, vragen wij onze werknemers om daarvan onmiddellijk melding te doen bij een leidinggevende, bij een directielid, bij een van de vertrouwenspersonen of bij een van de (interne of externe) meldpunten misstanden.
2. In deze regeling melding misstanden wordt een aantal regels en afspraken vastgelegd met betrekking tot het melden van misstanden.
3. Als u twijfelt over de regels, vragen heeft over de uitleg daarvan of suggesties heeft voor verbetering, dan kunt u zich wenden tot uw leidinggevende, tot de afdeling personeelszaken, tot de vertrouwenspersoon van ons bedrijf of tot een van de (interne of externe) meldpunten misstanden.
4. Deze regeling is van toepassing op alle huidige en voormalige medewerkers van Klimateerservice Beheer B.V. en de aan haar gelieerde werkmaatschappijen (hierna te noemen 'Klimateerservice'), alsook op derden die uit hoofde van hun werkzaamheden aan ons verbonden zijn of waren, en heeft tot doel hen – zonder gevaar voor hun rechtspositie – de mogelijkheid te bieden te rapporteren over (vermoeden van) een misstand binnen Klimateerservice.

Melding bij een leidinggevende of bij een directielid

1. Van iedere medewerker wordt verwacht dat hij melding maakt van (vermoeden van) een misstand, zover deze althans op redelijke gronden is gebaseerd.
2. Als een werknemer de keuze maakt om een door hem geconstateerd (vermoeden) van misstanden bij een leidinggevende of bij een directielid te melden, dan ontslaat hem dat – in het geval deze melding geen (of niet het gewenste) effect sorteert – niet van zijn plicht om (vermoedens) van misstanden dan alsnog te melden bij een meldpunt misstanden.
3. Melding van (vermoeden van) misstanden bij een leidinggevende of bij een directielid mag mondeling aangekondigd, maar dient voorts wel schriftelijk ingediend, dan wel vastgelegd te worden.

Meldpunten misstanden

1. Interne meldpunten: Binnen de onderneming is een aantal medewerkers aangewezen waar werknemers (vermoedens van) misstanden kunnen melden, dat zijn:
 - de directieleden
 - de bedrijfsleiders
 - de vertrouwenspersonen (zie bedrijfshandboek)
 - de voorzitter van de ondernemingsraad
2. Externe meldpunten: Als een werknemer de (vermoedens van) misstanden om gegronde redenen* bij één van de interne meldpunten niet kan (of wil) melden, dan kan hij zich (onderwerp afhankelijk) wenden tot navolgend externe meldpunten:
 - Van Rooijen Accountancy (contactpersoon dhr. W. Groenevelt)
 - arbodienstverlener Verzuimpreventieplus (contactpersoon mevr. P.C.M. Vermeulen-Visser)
 - Stichting Vakraad Metaal en Techniek (toegelicht in cao)
 - de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders
 - de daarvoor aangewezen wettelijke instanties zoals omschreven in hoofdstuk 1a, artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders.

* *Gegronde redenen zijn bijvoorbeeld wanneer de melding intern niet adequaat wordt opgepakt, wanneer het eerst intern melden niet in redelijkheid kan worden verlangd (zoals bij acuut gevaar), wanneer een gegronde vermoeden bestaat dat de interne meldpunten bij de vermoede misstanden betrokken zijn, dan wel wanneer er een wettelijke plicht rust op het doen van een directe externe melding.*

3. Het betreffende meldpunt zorgt ervoor dat een werknemer die zich met een voorval of klacht tot hem wendt, goed wordt voorgelicht, opgevangen, begeleid en geadviseerd. Daarnaast begeleidt het betreffende meldpunt de werknemer bij de (eventuele) (in)formele melding van (vermoedens van) misstanden.

Misstanden en/of vermoedens van misstanden

1. Alle medewerkers van Klimateerservice zijn verplicht om onregelmatigheden en/of vermeende onregelmatigheden van algemene, operationele of financiële aard, maar ook misstanden waarbij de reputatie van Klimateerservice in het geding is, te melden aan één van de interne meldpunten, het externe meldpunt of aan een vertrouwenspersoon.
2. Onder misstanden en/of vermoedens van misstanden wordt – bijvoorbeeld, doch niet uitsluitend – verstaan: (vermoedens van) fraude, overtreding van mededingingswetgeving, ontoelaatbare nevenfuncties, contacten met onbetrouwbare relaties, het lekken van vertrouwelijke bedrijfsinformatie, schending van wettelijke voorschriften of beleidsregels, gevaren voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu, of anderszins waarbij het maatschappelijk belang in het geding is.
3. Een misstand betreft niet een melding van een ongewenste (seksuele) intimiteit, agressie, pesten of discriminatie, van persoonlijke klachten over het werk en/of van gewetensbezwaren tegen de normale bedrijfsactiviteiten. Voor het melden van deze gedragingen dient de melder zich te wenden tot een leidinggevende of een vertrouwenspersoon.

Meldpunten

1. **Uitgangspunten:** Zowel de interne meldpunten, als het externe meldpunt, hanteren in de uitoefening van de functie van meldpunt de volgende uitgangspunten:
 - meldingen van (vermoedens van) misstanden worden vertrouwelijk behandeld;
 - meldingen van (vermoedens van) misstanden kunnen niet anoniem geschieden;
 - meldingen van (vermoedens van) misstanden zullen immer zorgvuldig worden ingenomen, bestudeerd en worden opgevolgd, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de belangen van de melder en met de belangen van de werkgever.
 - Zowel de interne meldpunten, als het externe meldpunt, heeft intern verschoningsrecht, hetgeen inhoudt dat zij nimmer gedwongen kunnen worden om vertrouwelijke informatie aan de werkgever prijs te geven.
2. **Taken:** Zowel de medewerkers die de functie van intern meldpunt bekleden als diegene die als extern meldpunt fungeert, hebben de navolgende taken:
 - het verzamelen en documenteren van de meldingen;
 - het doen van (voor)onderzoek naar aanleiding van meldingen;
 - het opdracht geven tot het doen van onderzoek door werknemers van Klimateerservice of door derden;
 - het bewaken van de voortgang van de (eventuele) onderzoeken.
3. **Bevoegdheden en verantwoordelijkheden:**
 - Zowel de interne meldpunten, als het externe meldpunt, verrichten geen handelingen ter uitvoering van hun taken dan na overleg met – en toestemming van – de werknemer die de melding heeft gedaan;
 - Zowel de interne meldpunten, als het externe meldpunt, zijn voor de uitvoering van hun taken uitsluitend verantwoording schuldig aan de directie, waarbij de vertrouwelijkheid van informatie gerespecteerd wordt en waarbij rekening dient te worden gehouden met de belangen van de melder en met het algemeen belang;
 - De werkgever dient ervoor te zorgen dat de meldpunten in de gelegenheid zijn om op een vertrouwelijke wijze schriftelijk, mondeling en telefonisch te worden geraadpleegd;
 - De medewerkers die de functie van intern meldpunt bekleden, mogen niet vanwege de uitoefening van die functie benadeeld worden in hun positie binnen de organisatie;

- De meldpunten dienen bij de uitoefening van hun taken ook rekening te houden met de rechten van eventuele (vermoedelijke) dader(s).

Indiening melding misstanden bij meldpunt

1. Een melding van een (vermoeden van) misstanden, wordt door de melder schriftelijk ingediend bij een (intern of extern) meldpunt. Mondeling (telefonisch of tijdens een gesprek), kan ook, echter dan dient hier door de melder of door het meldpunt schriftelijk verslag van te worden opgemaakt welke in het laatste geval door melder ook voor akkoord dient te worden getekend.
2. Anonieme meldingen kunnen niet in behandeling worden genomen door de meldpunten.
3. Het meldpunt schrijft de melding (geanonimiseerd) in in het register klokkenluidersregeling wat wordt beheerd door de afdeling P&O.
4. Het meldpunt waarbij de melding is ingediend, draagt er zorg voor dat melder uiterlijk zeven dagen na het doen van een melding een ontvangstbevestiging ontvangt.
5. Het meldpunt waarbij de melding is ingediend, stelt een onderzoek in naar iedere bij hem ingediende melding. Het meldpunt waar de melding is ingediend heeft recht op alle informatie van de zijde van de werkgever die hij bij de vervulling van zijn taak nodig heeft.
6. Binnen één maand na ontvangst van de melding hoort het meldpunt – eventueel (te zijner beoordeling) bijgestaan door één of meer van de andere meldpunten – de werknemer die de melding heeft ingediend en de eventuele anderen.
7. Degene die de melding heeft gedaan (en ook eventuele anderen die door het meldpunt worden gehoord) heeft (/hebben) het recht om zich door een raadsman te laten bijstaan en om inzage te krijgen in de relevante stukken. Het meldpunt is verplicht om degene die de melding heeft gedaan te horen, tenzij evident is dat het horen van degene die de melding heeft gedaan geen toegevoegde waarde heeft.
8. Het meldpunt kan – indien redelijk – besluiten een onderzoek te laten plaatsvinden door deskundigen. De kosten hiervan komen voor rekening van de werkgever.
9. De zittingen/verhoren van het meldpunt (al dan niet gezamenlijk met andere meldpunten) zijn besloten.
10. Van iedere zitting wordt een schriftelijk rapport opgemaakt dat door alle betrokkenen voor gezien wordt ondertekend. Indien een betrokkene dit weigert, wordt de reden daarvan in het rapport vermeld.

Tijdelijke voorzieningen

Zowel bij aanvang van de procedure als gedurende de looptijd van het onderzoek kan het meldpunt de werkgever verzoeken om tijdelijke voorzieningen te treffen. De werkgever zal daaraan gevolg geven indien dit voor de continuïteit en/of het imago van de onderneming, voor het welzijn van de melder en/of voor het welzijn van enige ander medewerker of betrokkene noodzakelijk is.

Oordeel

1. Het meldpunt brengt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen twee maanden nadat de melding is ingediend, een schriftelijke (tussen)rapportage uit aan de directie.

2. De rapportage bevat in ieder geval:
 - de naam van de melder;
 - (eventueel) de naam van degene(n) die bij de (vermoedelijke) misstanden betrokken zijn (geweest);
 - wie door de (vermoedelijke misstanden) is/zijn getroffen;
 - een beschrijving van de misstand;
 - de beoordeling van het meldpunt over de aannemelijkheid van de melding;
 - een advies aan de werkgever inzake te nemen maatregelen (waaronder eventuele sancties) in het concrete geval;
 - een advies aan de werkgever inzake te nemen maatregelen in het algemeen;
3. De melder wordt door het meldpunt uiterlijk binnen drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging geïnformeerd over de beoordeling en voor zover van toepassing over de opvolging van de melding. Het meldpunt is niet verplicht om de melder inhoudelijk op de hoogte te stellen van de resultaten van het onderzoek.
4. Indien het standpunt niet binnen de genoemde afhandelingsduur kan worden gegeven, dan wordt de melder hiervan door het meldpunt schriftelijk op de hoogte gebracht, waarbij zal worden aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.

Rechtsbescherming melder

1. De melder die, conform deze regeling en te goeder trouw een (vermoeden van) misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden. Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan hetgeen staat benoemd in hoofdstuk 1a, paragraaf 7, artikel 17da van de Wet bescherming klokkenluiders. Mocht hiertoe een onderzoek worden verricht, dan rust de bewijslast bij de werkgever.
2. Represailles van medewerkers ten opzichte van de melder als gevolg van het melden worden door de werkgever niet geaccepteerd.
3. Zolang de melder niet anders te kennen geeft, wordt de door hem gewenste anonimiteit gerespecteerd, overeenkomstig deze regeling. Indien enig wettelijk voorschrift in het kader van het onderzoek door een bevoegde autoriteit – of een gerechtelijke procedure – tot de mededeling van de identiteit van een melder verplicht, dan wordt deze daarvan vooraf in kennis gesteld. Dit tenzij die informatie het gerelateerde onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen. Bij de in kennis stelling van de melder ontvangt deze een schriftelijke toelichting van de redenen voor de bekendmaking van de gegevens over zijn/haar identiteit.

Rechtsbescherming meldpunten en vertrouwenspersonen

1. De meldpunten en vertrouwenspersonen die tevens werknemer zijn van de werkgever, worden op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van handelingen verricht krachtens deze regeling. Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan hetgeen staat benoemd in hoofdstuk 1a, paragraaf 7, artikel 17da van de Wet bescherming klokkenluiders. Mocht hiertoe een onderzoek worden verricht, dan rust de bewijslast bij de werkgever.
2. De meldpunten en vertrouwenspersonen kunnen niet ontslagen worden voor zaken die betrekking hebben op het te goeder trouw vervullen van hun functie van meldpunt en/of vertrouwenspersoon.

Geheimhouding

Alle betrokkenen dienen de gegevens die hen ter kennis worden gesteld strikt vertrouwelijk te behandelen. Eén en ander conform artikel 1a van de Wet bescherming klokkenluiders.

Bekendmaking

Deze regeling zal bij inwerkingtreding op de volgende wijzen kenbaar worden gemaakt:

- Bekendmaking via de notulen van de ondernemingsraad
- Opname als bijlage in het bedrijfshandboek
- Publicatie op intranet
- Publicatie in de portal voor buitendienstmedewerkers