

Klokkenluidersregeling

Policy document

Version: 3.2

Abstract: Interne meldregeling (vermoedens van) misstanden, onregelmatigheden en integriteitsincidenten.

DOCUMENT IDENTIFICATION

Document version	3.2
Date of publication	03-09-2024
Status	Definitief
Document Type	HR & Compliance Policy
Classificatie	Intern
Author(s)	A.J. Verhoeven, Peter Schilder en S. van der Zijden
Owner	COO
Office/Company	Intersolve Group BV (Hierna Intersolve)

REVISION HISTORY

Revision	Date	Author	Release remarks
2.6	04-01-2022	E. Hansen	Aanpassingen nav hervalidatierapport herstelmaatregelen integriteitsonderzoek NCI. Goedgekeurd in Paymentsoverleg 11-11-21
2.7	16-05-2023	A.J. Verhoeven en S. van der Zijden	Revisie a.g.v. inwerkingtreding van de Wet bescherming klokkenluiders
2.8	04-07-2023	A.J. Verhoeven en S. van der Zijden	Tweede aanpassing na sessie met Partner in Compliance
2.9	14-07-2023	A.J. Verhoeven en Peter Schilder	Feedback verwerking
3.0	25-07-2023	A.J. Verhoeven en Peter Schilder	Feedback Elise Hansen verwerking
3.1	21-08-2023	A.J. Verhoeven en S. van der Zijden	Goedgekeurd door de directie – Payments d.d. 18 augustus 2023 – Technologies d.d. 21 augustus 2023.
3.2	20-08-2024	S. van der Zijden	Jaarlijkse review, verversen inhoudsopgave, aanpassen verwijzingen, geen inhoudelijke aanpassingen

GOEDKEURINGEN

Versie	Datum	Fiatteur	Toelichting
3.2	03-09-2024	BoD Intersolve Group	

Table of contents

DOCUMENT IDENTIFICATION	2
REVISION HISTORY	2
GOEDKEURINGEN	2
1. Inleiding	4
2. Begripsbepalingen	6
3. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer	10
4. Interne melding door een werknemer van Intersolve	10
5. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie	12
6. Bescherming van de melder tegen benadeling	12
7. Het tegengaan van benadeling van de melder	13
8. Vrijwaring van de melder	14
9. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling	14
10. Anoniem melden	15
11. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder	15
12. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding	16
13. Behandeling van de interne melding door Intersolve	17
14. De uitvoering van het onderzoek	18
15. Standpunt van Intersolve	18
16. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt Intersolve	19
17. Externe melding	19
18. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder	20
19. Publicatie, rapportage en evaluatie	21
20. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling	22
BIJLAGE 1: Protocol melden ongewenste omgangsvormen	23

1. INLEIDING

1.1 Achtergrond

Intersolve Group B.V. (hierna: Intersolve) hecht veel waarde aan integriteit en een veilige en gezonde sfeer op de werkvloer. Indien er onverhoopt toch sprake is van (dreigende) misstanden, schendingen van het Unierecht, onregelmatigheden of integriteitsschendingen, roept Intersolve op dit te allen tijde te melden bij één van de vertrouwenspersonen of leidinggevende. Intersolve streeft een adequate en effectieve behandeling van meldingen na en waarborgt de bescherming van melders en betrokkenen.

Intersolve heeft meer dan vijftig personen in dienst. Op grond van de Wet bescherming klokkenluiders¹ is Intersolve daarmee verplicht om een regeling op te stellen omtrent het melden van (vermoedens) van misstanden waarbij het maatschappelijke belang in het geding is en waarbij (mogelijk) sprake is van schendingen van het Unierecht. De Wet bescherming klokkenluiders is in werking getreden op 18 februari 2023 en vervangt de Wet Huis voor klokkenluiders.

Om bovenstaande redenen heeft Intersolve verschillende beleidsstukken opgesteld, waaronder een Code of Conduct en deze klokkenluidersregeling.

1.2 Doel

Deze klokkenluidersregeling is in eerste instantie bedoeld om melders van misstanden te beschermen en te helpen. Daarnaast wil Intersolve met deze klokkenluidersregeling de integriteit binnen de organisatie bevorderen door een veilige meldcultuur te bieden waarin werknemers hun zorgen laagdrempelig kunnen bespreken en melden. Het betreft hier niet alleen het melden van misstanden, maar ook van onregelmatigheden en integriteitsincidenten. In Bijlage 1: Protocol melden ongewenste omgangsvormen, de Code of Conduct en in de Interne Klachtenregeling wordt aandacht besteed aan (de meldprocedure ten aanzien van) ongewenst gedrag. Door het bieden van een veilige meldcultuur worden misstanden eerder en vaker gemeld. Intersolve kan op basis van deze meldingen maatregelen treffen, welke de kans op incidenten verkleinen en de risico's verminderen en op een positieve en constructieve wijze de integriteit binnen de organisatie verbeteren. Daarnaast kan door tijdig ingrijpen bij (vermeende) misstanden een eventuele escalatie, een mogelijk conflict of een langdurige uitval van werknemers worden voorkomen.

1.3 Definitie en reikwijdte

De klokkenluidersregeling oftewel de interne meldregeling is een gedragscode voor zowel de organisatie als de melder. In deze klokkenluidersregeling is vastgelegd voor wie deze regeling openstaat, welk soort misstanden gemeld kunnen worden, hoe de procedure verloopt en hoe de bescherming van de melder is geregeld. Vanwege de nauwe verwantschap tussen Intersolve Payments en Intersolve Technologies (beide groepsonderdelen) is deze klokkenluidersregeling voor de werknemers van beide entiteiten van toepassing.

¹ Art. 2 lid 1 Wet Bescherming Klokkenluiders, <https://wetten.overheid.nl/BWBR0037852/2023-02-18>.
Klokkenluidersregeling
Paraaf werkgever:

1.4 Gerelateerde beleidsdocumenten

1) Toezichtincidenten

Het beleid en de procedure ten aanzien van Toezichtincidenten staat beschreven in het beleidsdocument Toezichtincidenten. De melder van Toezichtincidenten valt onder de bescherming van de Klokkenluidersregeling.

2) Code of Conduct

Voor de nadere uitwerking van waar werknemers terecht kunnen indien zij te maken krijgen met ongewenst gedrag wordt verwezen naar de Code of Conduct.

3) Major Incidents

Het beleid ten aanzien van het rapporteren van grote operationele- of beveiligingsincidenten, zoals gedefinieerd in de EBA Guidelines on major incident reporting op basis van (EU) Verordening 2015/2366 (PSD2), staat beschreven in het beleidsdocument Major Incident Notification.

4) Datalekken

Het beleid en procedure ten aanzien van het melden van datalekken staat beschreven in het beleidsdocument Beleid Verwerking Persoonsgegevens en AVG Datalek Procedure.

1.5 Uitgangspunten

a) Melden

Meldingen van (een vermoeden van) een misstand, onregelmatigheid, integriteitsschending en schending van het Unierecht kunnen op een aantal manieren worden gedaan: intern bij de leidinggevende of bij de interne en externe vertrouwenspersonen en extern bij verschillende bevoegde autoriteiten. Intern melden kan zowel mondeling (telefonisch, in een gesprek op locatie² of middels een spraakbericht in het digitale contact- en meldportaal) als schriftelijk (via het digitale portaal, per brief of per mail). In deze regeling zal uitgebreid worden ingegaan op de mogelijkheden tot intern en extern melden.

In de Wet Bescherming Klokkenluiders wordt onderscheid gemaakt tussen een *klokkenluider* en een *melder*. Gezien de overlap tussen beide termen en om verwarring te voorkomen, wordt in deze Klokkenluidersregeling de term melder gehanteerd. Een melder hoeft geen klokkenluider te zijn. Hier zijn wettelijke criteria van toepassing. Deze regeling voorziet in een ruimere definitie.

b) Anonimiteit en vertrouwelijkheid

Bij het gehele proces van het melden van (vermoedens van) misstanden of onregelmatigheden spelen de factoren anonimiteit en vertrouwelijkheid een belangrijke rol. Anoniem melden behoort tot de mogelijkheden, al heeft dit wel gevolgen voor bijvoorbeeld het eventuele vervolgonderzoek (zie voor verdere toelichting hieromtrent Hoofdstuk 10). Elke melding die wordt ingediend bij een vertrouwenspersoon zal vertrouwelijk worden behandeld; een zo beperkt mogelijk aantal personen is op de hoogte van de inhoud van de melding en van de identiteit van de melder. Indien communicatie met de melder door andere

² Artikel 2 lid 2c Wet Bescherming Klokkenluiders.
Klokkenluidersregeling
Paraaf werkgever:

personen dan de vertrouwenspersoon – bijvoorbeeld onderzoekers – is benodigd, dan verloopt het contact via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon fungeert hierin als een ‘doorgeefluik’. Rechtstreekse communicatie met derden partijen is mogelijk als de melder hiervoor goedkeuring heeft gegeven. Belangrijk om op te merken is dat de vertrouwelijkheid van de vertrouwenspersoon niet absoluut is (zie voor verdere toelichting hieromtrent Hoofdstuk 11).

c) Redelijke gronden

Vanuit het oogpunt van het voorkomen van het optreden van misstanden is het wenselijk dat een werknemer ook bij een dreigende misstand al een interne melding kan doen. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie waarin de beslissing die tot het optreden van de vermoede misstand zal leiden al wel is genomen maar deze beslissing nog niet tot uitvoering is gekomen. Het vermoeden van een misstand moet gebaseerd zijn op redelijke gronden. Dat betekent dat de melder niet hoeft te bewijzen dat sprake is van een misstand, maar hij moet zijn 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.

d) Maatschappelijk belang

Wanneer bij een misstand “het maatschappelijk belang” in het geding is, kan niet in zijn algemeenheid worden gezegd. Een dergelijke melding zal van geval tot geval moeten worden bekeken. Het gaat hier in principe om situaties die het niveau van een of enkele persoonlijke gevallen overstijgen, bijvoorbeeld doordat sprake is van een zekere mate van ernst of omvang of van een structureel karakter.

Ter illustratie een voorbeeld. Een diefstal van enkele zaken door één individu is nog geen misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Het maatschappelijk belang kan echter wel in het geding komen als het gaat om meerdere diefstallen of dure zaken, zeker als de diefstallen worden gepleegd door werknemers die juist tot taak hebben die goederen te bewaken of als de diefstallen door de leiding van het bedrijf worden gedoogd of de leiding zelf deelt in de buit.

e) Bescherming tegen benadeling

Intersolve biedt iedere werknemer die een gesprek aan gaat (met een vertrouwenspersoon of leidinggevende) aangaande een (vermoeden van een) misstand of onregelmatigheid, of hieromtrent een melding indient, bescherming tegen benadeling. Deze bescherming houdt in dat het aangaan van een dergelijk gesprek of het indienen van een melding voor de werknemer en anderen betrokkenen niet mag en kan leiden tot nadelige gevolgen, zoals ontslag of intimidatie door collega's. Zie voor meer toelichting hieromtrent in Hoofdstuk 6.

2. BEGRIPSBEPALINGEN

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a) **werknemer**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiek rechterlijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht en betrokken is (geweest) bij de uitvoering van de opdrachten en werkzaamheden van Intersolve. Deze persoon is in loondienst bij Intersolve;



- b) **externe medewerker:** degene die krachtens een arbeidsovereenkomst met een andere partij dan Intersolve, dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht voor Intersolve en betrokken is (geweest) bij de uitvoering van de opdrachten en werkzaamheden van Intersolve. Hieronder vallen in ieder geval inhuurkrachten, zzp'ers, stagiaires en vrijwilligers;
- c) **werkgever:** Intersolve, welke krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
- d) **vermoeden van een misstand:** het vermoeden van een werknemer, dat binnen Intersolve of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden vanuit Intersolve 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 werknemer bij Intersolve heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie;
- e) **misstand:**
 - a. een schending of gevaar voor schending van het Unierecht;
 - b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - i. een schending of 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 een gevaar voor:
 - ii. de volksgezondheid;
 - iii. de veiligheid van personen;
 - iv. de aantasting van het milieu;
 - v. het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten³
 - c. 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;
- f) **Schending van het Unierecht:** een handeling of nalatigheid die betrekking heeft op de volgende domeinen van het Unierecht:
 - i. Overheidsopdrachten;
 - ii. Financiële diensten; producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering;
 - iii. Productveiligheid en productconformiteit;
 - iv. Veiligheid van het vervoer;
 - v. Bescherming van het milieu;
 - vi. Stralingsbescherming en nucleaire veiligheid;

³ Hieronder vallen: een (dreigende) misdadige of frauduleuze gebeurtenis (ongeacht de omvang van het verlies), een schending en/of niet naleving van (één van de) bedrijfsprincipes en/of gedragsregels van Intersolve, een schending en/of niet naleving van (een) toepasselijke wet(ten), regel(s), verordening(en) en/of norm(en), (een dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke (toezichthoudende) organen, sancties (ongeacht de omvang) en incidenten die (mogelijk) worden onderzocht door externe autoriteiten.

- vii. Veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn;
 - viii. Volksgezondheid;
 - ix. Consumentenbescherming;
 - x. Bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens, en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen.
- g) **vermoeden van een onregelmatigheid:** een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een gedraging of gebeurtenis die potentieel een integriteitsincident of een misstand kan worden. Het betreft een gedraging of gebeurtenis met betrekking tot een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard welke plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van Intersolve. Dit vermoeden van onregelmatigheid is zodanig ernstig dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
- h) **integriteitsincident:** een gedraging of gebeurtenis die een ernstig gevaar vormt voor de integere uitoefening van het bedrijf Intersolve. Dit betreft incidenten binnen Intersolve die van invloed kunnen zijn op de betrouwbaarheid van beleidsbepalers, de integere en beheerste bedrijfsvoering en de continuïteit van Intersolve;
- i) **toezichtincident:** een incident dat het vertrouwen in de onderneming of financiële markten kan schaden. Dit betreft een open norm die vanuit prudentieel toezicht zijn wettelijke grondslag heeft in de regels omtrent een beheerste en integere bedrijfsvoering zoals bedoeld in artikel 3:17 van de Wet op het financieel toezicht (Wft).⁴ DNB onderscheidt daarbij de volgende categorieën⁵:
 - Incidenten met betrekking tot het *beheersen van bedrijfsprocessen en bedrijfsrisico's*. Denk aan het overtreden van toezichtwetgeving of de betrokkenheid van het bestuur of een werknemer van uw onderneming bij een ernstig strafbaar feit, zoals fraude, corruptie, belangenverstrengeling.
 - *Soliditeit van de financiële onderneming*. Bijvoorbeeld het onvoldoende beheersen van financiële risico's, zoals bij onverwachte verliezen of een kapitaaltekort.
 - Het waarborgen van de *goede werking van het betalingsverkeer*. Zoals een verstoring van het betaalproces door een cyberaanval.
 - *Bestuurscrisis/governance*. Bijvoorbeeld een onverwacht vertrek van een bestuurder of commissaris.
- j) **interne vertrouwenspersoon:** de persoon binnen Intersolve waar werknemers conform deze regeling terecht kunnen met meldingen van misstanden, onregelmatigheden, ongewenst gedrag of integriteitsschendingen. Tevens kunnen werknemers hier terecht voor advies. Zie het HR Handboek (HR Teams pagina) voor de actuele vertrouwenspersonen.
- k) **externe vertrouwenspersoon:** onafhankelijke en gecertificeerde personen van externe organisatie Partner in Compliance, aangesteld door Intersolve, waar werknemers conform deze regeling terecht kunnen met meldingen van misstanden, onregelmatigheden, ongewenst gedrag of integriteitsschendingen. Tevens kunnen werknemers hier terecht voor advies;

⁴ https://wetten.overheid.nl/BWBR0020368/2020-12-29#Titeldeel4_Hoofdstuk4.2_Afdeling4.2.2_Artikel4:14.

⁵ <https://www.dnb.nl/nieuws-voor-de-sector/melden-toezichtincidenten/>



- **adviespunt klokkenluiders:** het adviespunt dat is ingesteld bij het Tijdelijk besluit Commissie advies– en verwijspunt klokkenluiden (zie Staatsblad 2011, 427⁶ en Staatsblad 2015,202⁷);
- l) **DNB:** De Nederlandsche Bank is de externe toezichthouder van Intersolve. Vermoedens van misstanden dienen eerst intern gemeld te worden en daarna in bepaalde situaties (waarop in deze regeling nader zal worden ingegaan) bij het Meldpunt Misstanden van DNB;
- m) **Huis voor Klokkenluiders:** het Huis voor Klokkenluiders, ook wel Huis genoemd, is een zelfstandig bestuursorgaan die melders voorziet van advies bij het doen van een melding, onderzoek doet naar misstanden en de eventuele benadeling van de melder en kennis bevordert ter voorkoming van werk gerelateerde misstanden;
- n) **afdelingen advies en onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:** zoals bedoeld in art. 3a Wet bescherming klokkenluiders. De afdeling Advies kan te allen tijde worden geraadpleegd voor onder andere informatie en advies, door werknemers die voornemens zijn een melding te doen of een melding hebben gedaan. De afdeling Onderzoek kan worden verzocht onderzoek te doen naar het vermoeden van een misstand of naar de manier waarop een melder is bejegend.
- o) **interne melding:** de melding van een vermoeden van een misstand, onregelmatigheid of integriteitsschending gedaan bij een leidinggevende of (interne of externe) vertrouwenspersoon van Intersolve, op grond van deze regeling;
- p) **externe melding:** een melding van een misstand gedaan buiten Intersolve bij een bevoegde autoriteit zoals het Huis voor Klokkenluiders;
- q) **melder:** de persoon die in overeenstemming met deze regeling een melding indient. Personen die een melding kunnen indienen zijn conform de Wet Bescherming Klokkenluiders werknemers, zelfstandigen, vrijwilligers, stagiairs, sollicitanten, aannemers, aandeelhouders, bestuurders en leveranciers;
- r) **betrokken derde:**
 - a. een derde die verbonden is met een melder en die kan worden benadeeld door Intersolve of een persoon of organisatie waarmee de melder anderszins in een werk gerelateerde context verbonden is;
 - b. een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werk gerelateerd verbonden is;
- s) **hoogst leidinggevende:** het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever;
- t) **interne toezichtsorgaan:** oftewel de interne derde is het orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de hoogst leidinggevende. Bij Intersolve is dit de Raad van Commissarissen (RvC). In het geval één of meerdere directieleden betrokkenen zijn in de melding dan kan de vertrouwenspersoon besluiten om alleen de interne derde, de RvC, te informeren;
- u) **hoogst verantwoordelijke:** het interne toezichtsorgaan of als de organisatie van de werkgever geen intern toezichtsorgaan heeft, de hoogste leidinggevende;
- v) **contactpersoon:** degene die door de hoogst leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;

⁶ <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2011-427.html>.

⁷ <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2015-202.html>



- w) **onderzoekers:** degene aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- x) **externe instantie;** Intersolve Payments is een onder toezicht staande instelling. Een vermoeden van een misstand kan worden gemeld bij de externe derde, het DNB Meldpunt Misstanden;
- y) **Code of Conduct:** gedragscode die de principes, waarden en omgangsregels die de basis leggen voor besluitvorming, procedures en processen binnen de Intersolve organisatie beschrijft. Hierbij in ogenschouw houdend dat deze aan moeten sluiten bij het welvaren van alle betrokkenen en rekening moeten houden met de rechten die deze betrokkenen hebben.

Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen. Tevens dient waar wordt gesproken van 'werknemer', ook 'externe medewerker' te worden gelezen. Zie voor een volledig overzicht van alle wettelijk geldende begrippen en definities artikel 1 van de Wet Bescherming klokkenluiders.

3. INFORMATIE, ADVIES EN ONDERSTEUNING VOOR DE WERKNEMER

- 1) Een werknemer kan een interne vertrouwenspersoon in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand, onregelmatigheid, integriteitsincident of ongewenst gedrag (zie voor nadere toelichting hieromtrent in hoofdstuk 4.2). De contactgegevens van de interne vertrouwenspersoon zijn te vinden in het HR Handboek (HR Team pagina) en op te vragen bij de HR-Officer van Intersolve.
- 2) Het raadplegen van een externe vertrouwenspersoon kan via het contact- en meldportaal.⁸ Werknemers kunnen middels het portaal een contactverzoek indienen voor een gesprek met een vertrouwenspersoon of rechtstreeks misstanden, onregelmatigheden, integriteitsincidenten of ongewenst gedrag⁹ melden.
- 3) In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de vertrouwenspersonen verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand, onregelmatigheid, ongewenst gedrag of integriteitsincident. De vertrouwenspersonen zullen het protocol volgen zoals omschreven in Bijlage 1.

4. INTERNE MELDING DOOR EEN WERKNEMER VAN INTERSOLVE

4.1 Aan- en uitspreekcultuur

Intersolve onderschrijft een aan- en uitspreek cultuur: werknemers worden de ruimte geboden zich te allen tijde uit te spreken over hun gedachten en ervaringen op de werkvloer. In lijn hiermee kunnen werknemers op informele manier contact opnemen met de vertrouwenspersonen voor een luisterend oor of advies. Dit kan onder andere worden gedaan middels het indienen van een contactverzoek in het digitale contact- en meldportaal.

⁸ <https://intersolve.integrityline.com/frontpage>

⁹ Het staat werknemers vrij om het aanspreek- en meldpunt te kiezen dat voor hen het prettigste aanvoelt. Het wordt echter aangeraden om in eerste instantie de interne vertrouwenspersoon te raadplegen wanneer het gaat om ongewenste omgangsvormen – zodat de betreffende problematiek of situatie(s) zo spoedig mogelijk kan worden verholpen, met zo weinig mogelijk betrokkenen.

4.2 Raadplegen van de vertrouwenspersoon

Het raadplegen van een vertrouwenspersoon staat niet gelijk aan het indienen van een officiële melding, maar kan worden gezien als een informele eerste stap. De vertrouwenspersoon kan meedenken over verschillende mogelijkheden, maar de uiteindelijke keuze voor eventuele (formele) vervolgstappen (waaronder een concrete melding indienen) ligt bij de betreffende werknemer.

Naast het hierboven beschreven informele contact kan de werknemer bij een (vermoeden van een) misstand of onregelmatigheid binnen Intersolve ook direct formeel melden bij de interne en externe vertrouwenspersonen. De interne vertrouwenspersoon kan meldingen zowel mondeling (gedurende een afspraak op locatie of tijdens een telefonische afspraak) als schriftelijk (per mail of brief) ontvangen. Meldingen aan een externe vertrouwenspersoon kunnen worden ingediend middels het digitale portaal, door het beantwoorden van diverse vragen omtrent de aard van de misstand of onregelmatigheid, het moment waarop de gebeurtenis heeft plaatsgevonden en omtrent de betrokkenen. Het is mogelijk om de melding te voorzien van documentatie zoals mailwisselingen. Bij het indienen van de melding wordt een dossiernummer aangemaakt. Met dit dossiernummer en een zelfgekozen wachtwoord kan de werknemer inloggen in de beveiligde inbox in het portaal. Via deze inbox zal de vertrouwenspersoon vertrouwelijk communiceren met de melder en eventuele (vervolg)vragen stellen en beantwoorden. Indien de melder op een later tijdstip nog informatie of ondersteunende documentatie wil toevoegen aan de melding, kan tevens gebruik worden gemaakt van deze inbox.

Het portaal is 24 uur per dag, 7 dagen per week en 365 dagen per jaar beschikbaar en wordt dan ook voortdurend gemonitord door de gecertificeerde vertrouwenspersonen van Partner in Compliance. Op het moment dat een melding binnenkomt, wordt beoordeeld welke vertrouwenspersoon de meest passende achtergrond, specialistische kennis en beschikbaarheid heeft om de melding in behandeling te nemen. Voor iedere melding wordt een vertrouwenspersoon aangewezen, maar met oog op zorgvuldig handelen zullen de vertrouwenspersonen te allen tijde elkaar raadplegen om de aanpak te coördineren. De vertrouwenspersonen zullen de melding binnen 48 uur van reactie voorzien.

De vertrouwenspersoon die de melding in behandeling heeft stuurt de melding, indien dit noodzakelijk wordt geacht en in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende respectievelijk het interne toezichtsorgaan.

4.3 Raadplegen van een leidinggevende

Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen Intersolve kan iedere leidinggevende die binnen Intersolve hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij raadplegen. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij ook het interne toezichtsorgaan raadplegen. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “het interne toezichtsorgaan” te worden gelezen.

5. INTERNE MELDING DOOR EEN WERKNEMER VAN EEN ANDERE ORGANISATIE

Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met Intersolve in aanraking is gekomen en een vermoeden heeft van een misstand binnen Intersolve kan daarvan melding doen bij de interne en externe vertrouwenspersonen, op de onder 4.2 beschreven manieren. De vertrouwenspersoon die de melding in behandeling heeft stuurt de melding, indien dit noodzakelijk wordt geacht en in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende respectievelijk het interne toezichtsorgaan.

Tevens kan iedere leidinggevende die binnen Intersolve hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan de betreffende externe werknemer, worden geraadpleegd. Indien de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij ook het interne toezichtsorgaan raadplegen. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “het interne toezichtsorgaan” te worden gelezen.

6. BESCHERMING VAN DE MELDER TEGEN BENADELING

- 1) Intersolve zal de melder, tijdens én na (interne of externe) melding of openbaarmaking van een vermoeden van een misstand, niet benadelen in verband met het melden van dit vermoeden. Voorgaande geldt onder de voorwaarde dat bij de melding ingediend bij Intersolve, een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie als bedoeld in artikel 2j van de Wet bescherming klokkenluiders, 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.¹⁰
- 2) Onder benadeling als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt in ieder geval verstaan (een poging tot) het nemen van en dreigen met een benadelende maatregel, zoals:
 - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - c. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - d. het treffen van een disciplinaire maatregel of schriftelijke berisping;
 - e. het opleggen van een boete zoals bedoeld in art. 650 Boek 7 Burgerlijk Wetboek;
 - f. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,
 - g. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - h. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - i. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - j. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - k. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;

¹⁰ Art. 17e Wet Bescherming Klokkenluiders.
Klokkenluidersregeling
Paraaf werkgever:

- l. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - m. het onthouden van promotiekansen;
 - n. het geven van een negatieve beoordeling of demotie;
 - o. het niet accepteren van een ziekmelding, of de werknemer als ziek geregistreerd laten;
 - p. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - q. het verlenen van verlof of schorsing, anders dan op eigen verzoek;
 - r. discriminatie
 - s. intimidatie, pesterijen of uitsluiting
 - t. smaad of laster.
- 3) Van benadeling als bedoeld in lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die Intersolve neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
- 4) Indien Intersolve jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
- 5) Intersolve draagt er zorg voor dat leidinggevend en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, 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.
- 6) Intersolve spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

7. HET TEGENGAAN VAN BENADELING VAN DE MELDER

- 1) De op grond van artikel 12 lid 9 van deze regeling aangewezen contactpersoon bespreekt onverwijld, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke

vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

- 2) Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
- 3) Tevens kan de melder terecht bij het Huis voor Klokkenluiders voor een bejegeningsonderzoek wanneer hij het idee of vermoeden heeft dat hij benadeeld is naar aanleiding van de melding.
- 4) De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

8. VRIJWARING VAN DE MELDER

- 1) De melder heeft recht op bescherming tegen gerechtelijke procedures die voortvloeien uit het doen van een melding.¹¹ Bij het doen van een melding van een (dreigende) misstand, schending van het Unierecht, incidenten en/of integriteitsschendingen kan een melder zich schuldig maken aan schendingen van de geheimhoudingsplicht, verboden informatieverwerving, laster, schending van auteursrecht, openbaarmaking van bedrijfsgeheimen, schending van vertrouwelijkheid en/of schending van bescherming van persoonsgegevens.
- 2) De melder mag bovenstaande schendingen plegen indien dit hij redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de melding of openbaarmaking van de informatie noodzakelijk is om de misstand of schending aan het licht te brengen. De melder ontvangt dan een vrijwaring voor een eventuele gerechtelijke procedure.
- 3) Bovenstaande vrijwaring is uitsluitend mogelijk indien de melding en openbaarmaking conform de Wet Bescherming Klokkenluiders is gedaan.
- 4) Bovenstaande vrijwaring is tevens van toepassing op degene die de melder bijstaat en betrokken derden.

9. BESCHERMING VAN ANDERE BETROKKENEN TEGEN BENADELING

- 1) Intersolve zal de vertrouwenspersoon die de melder bijstaat niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
- 2) Intersolve zal de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
- 3) Intersolve zal de onderzoekers die in dienst zijn van Intersolve niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
- 4) Intersolve zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

¹¹ Art. 17f Wet Bescherming Klokkenluiders.
Klokkenluidersregeling
Paraaf werkgever:

- 5) Ook andere betrokken derden¹² zoals collega's en familieleden van de melder zullen niet worden benadeeld.
- 6) Intersolve 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.
- 7) Op benadeling van de in lid 1 t/m 6 van dit artikel bedoelde personen is artikel 6 lid 2 t/m 6 van deze regeling van overeenkomstige toepassing.

10. ANONIEM MELDEN

Elke melding die bij een vertrouwenspersoon of leidinggevende wordt ingediend, wordt *strikt vertrouwelijk* behandeld. Dit houdt in dat slechts de vertrouwenspersoon of leidinggevende op de hoogte zijn van de inhoud van de melding en van de identiteit van de werknemer.

Vertrouwelijke omgang met meldingen biedt echter geen absolute *anonymiteit*. Indien een werknemer anoniem wenst te blijven en zijn identiteit ook niet aan de vertrouwenspersoon of leidinggevende wil bekend maken, is het mogelijk anoniem een melding in te dienen.¹³ Om anonimiteit te kunnen garanderen, dienen persoonlijke gegevens in de omschrijving van de situatie of gebeurtenis(sen) in de melding achterwege te worden gelaten. Het mogelijk maken van anoniem melden kan een belangrijke factor zijn in de meldingsbereidheid. Aan anonieme meldingen zijn echter ook nadelen verbonden; indien een werknemer anoniem wenst te blijven is een terugkoppeling van de melding niet mogelijk en is het stellen van vervolgvragen tijdens het onderzoek uitgesloten, waardoor het onderzoek naar de melding mogelijk wordt bemoeilijkt.

11. VERTROUWELIJKE ONGANG MET DE MELDING EN DE IDENTITEIT VAN DE MELDER

- 1) De melder is het aan geen enkele instantie, afdeling of persoon van Intersolve of daarbuiten verplicht om zich op enige wijze kenbaar te maken. Intersolve waarborgt deze bescherming ook wanneer de melder zelf minder of geen belang hecht aan de bescherming van de identiteit.
- 2) Intersolve 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.
- 3) Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.¹⁴

¹² Art. 17ec Wet Bescherming Klokkenluiders.

¹³ In het contact- en meldportaal wordt de mogelijkheid geboden om het vakje 'anoniem blijven' aan te vinken bij het indienen van de melding. Ook wanneer de melding door middel van een spraakbericht in het portaal wordt ingediend is anoniem melden mogelijk, aangezien de stem van de melder in het spraakbericht (automatisch) vervormd zal worden.

¹⁴ Artikel 1a Wet Bescherming Klokkenluiders.



- 4) De vertrouwenspersonen hebben intern verschoningsrecht en een geheimhoudingsplicht, wat betekent dat iedere werknemer erop mag vertrouwen dat informatie die gedeeld wordt met de vertrouwenspersonen niet zonder toestemming wordt gedeeld met derden. Ook leidinggevend en/of Intersolve worden nooit zonder toestemming geïnformeerd. Het verschoningsrecht geldt zowel voor de informatie die een vertrouwenspersoon ontvangt van de werknemer die een gesprek in die informele sfeer aangaat als voor de informatie uit een formele melding. Door het interne verschoningsrecht en de geheimhoudingsplicht wordt de vertrouwelijkheid gewaarborgd en de meldingsbereidheid hopelijk vergroot.
- 5) Indien het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is gemeld via een vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.¹⁵
- 6) De vertrouwelijkheid van de vertrouwenspersonen is niet absoluut: een vertrouwenspersoon dient de vertrouwelijkheid te doorbreken indien sprake is van een ernstig strafbaar feit.¹⁶ Het verbreken van de vertrouwelijkheid wordt gedaan met uiterste zorgvuldigheid en indien de situatie het toelaat, wordt de werknemer die een melding heeft gedaan hierin betrokken.
- 7) Het interne verschoningsrecht is tevens niet absoluut: in een gerechtelijke procedure kan de rechter bepalen dat een vertrouwenspersoon toch moet verklaren over hetgeen is verteld.
- 8) Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de vertrouwenspersoon niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de vertrouwenspersoon.

12. VASTLEGGING, DOORSTUREN EN ONTVANGSTBEVESTIGING VAN DE INTERNE MELDING

- 1) Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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. De melder ontvangt hiervan een afschrift.¹⁷
- 2) Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling via de interne 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. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
- 3) Indien de werknemer de melding van een (vermoeden van een) misstand of onregelmatigheid bij een externe vertrouwenspersoon indient middels een spraakbericht in het contact- en meldportaal, wordt de inhoud van dit bericht schriftelijk vastgelegd door de externe vertrouwenspersoon. Ook van het gesprek tussen de melder en de vertrouwenspersoon wordt een schriftelijke uitwerking gemaakt. Dergelijke uitwerkingen worden ter goedkeuring en ondertekening aan de melder voorgelegd.

¹⁵ Indien de melding via het contact- en meldportaal is ingediend, verloopt de communicatie tussen de vertrouwenspersoon en melder middels de beveiligde inbox.

¹⁶ Artikel 160 en 161 van Wetboek van Strafvordering.

¹⁷ Artikel 2b Wet Bescherming Klokkenluiders.

- 4) De leidinggevende bij wie de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de hoogste leidinggevende binnen Intersolve.
- 5) Na ontvangst van een melding stuurt de interne vertrouwenspersoon de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid door naar de hoogste leidinggevende en/of directie van Intersolve. Tevens stellen de interne vertrouwenspersonen jaarlijks een rapport op met het aantal meldingen en de hoofdlijnen van deze meldingen, welke wordt gestuurd naar de directie van Intersolve.
- 6) Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan het interne toezichtsorgaan binnen Intersolve. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “het interne toezichtsorgaan” te worden gelezen.
- 7) Na ontvangst van een melding via het digitale portaal stuurt de externe vertrouwenspersoon de melding, indien dit nodig wordt geacht, door naar de hoogste leidinggevende en/of directie van Intersolve. Tevens stellen de externe vertrouwenspersonen jaarlijks een rapport op met het aantal meldingen en de hoofdlijnen van deze meldingen, welke wordt gestuurd naar de directie van Intersolve.
- 8) De hoogste leidinggevende stuurt de melder – eventueel via de vertrouwenspersoon – onverwijld, maar uiterlijk binnen 7 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.
- 9) Na ontvangst van de melding wijst de hoogste leidinggevende, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

13. BEHANDELING VAN DE INTERNE MELDING DOOR INTERSOLVE

- 1) De hoogste leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, 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 of onregelmatigheid.
 - c. De hoogste leidinggevende zelf onderdeel is van de melding.
Ingeval van c. zal het interne toezichtsorgaan worden betrokken om onderzoek te doen.
- 2) Indien de hoogste leidinggevende besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij – eventueel via de vertrouwenspersoon – 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 of onregelmatigheid.
- 3) De hoogste leidinggevende beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien Intersolve een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de hoogste leidinggevende – eventueel via de vertrouwenspersoon – de

melder hiervan een afschrift, tenzij vanuit relevante wet – en regelgeving hier tegen ernstige bezwaren bestaan (bijv. strafrechtelijk onderzoek).

- 4) De hoogste leidinggevende, het interne toezichtorgaan dan wel de vertrouwenspersoon draagt het onderzoek over aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.
- 5) De hoogste leidinggevende informeert de melder – eventueel via de vertrouwenspersoon – onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Daarbij wordt direct een afschrift van de onderzoeksopdracht naar de melder verstuurd, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
- 6) De hoogste leidinggevende informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een externe instantie zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

14. DE UITVOERING VAN HET ONDERZOEK

- 1) De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
- 2) De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
- 3) De onderzoekers kunnen binnen Intersolve alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
- 4) Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
- 5) De melder wordt – eventueel via de vertrouwenspersoon – op de hoogte gehouden van de voortgang van het onderzoek.
- 6) De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op, waarin ten minste is opgenomen wat de misstand inhoudt en door wie welke vervolgstappen worden gezet. De melder wordt in de gelegenheid gesteld het rapport in te zien en eventueel opmerkingen te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
- 7) De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan onverwijld een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

15. STANDPUNT VAN INTERSOLVE

- 1) De hoogste leidinggevende informeert de melder – eventueel via de vertrouwenspersoon – binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.

- 2) Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de hoogste leidinggevende de melder – eventueel via de vertrouwenspersoon – daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
- 3) Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een externe instantie als bedoeld in artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van Intersolve op de hoogte moet worden gebracht. Indien Intersolve een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan – eventueel via de vertrouwenspersoon – een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
- 4) De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder op grond van lid 1 t/m 3 van dit artikel, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

16. HOOR EN WEDERHOOR TEN AANZIEN VAN ONDERZOEKSRAPPORT EN STANDPUNT INTERSOLVE

- 1) Intersolve stelt de melder in de gelegenheid om binnen een termijn van twaalf weken na ontvangst op het onderzoeksrapport en het standpunt van Intersolve te reageren.
- 2) Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van Intersolve onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid of misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van Intersolve sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert Intersolve hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 13 t/m 16 van deze regeling van overeenkomstige toepassing.
- 3) Indien Intersolve een externe instantie als bedoeld in artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van Intersolve aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

17. EXTERNE MELDING

- 1) Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen indien:
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 15 van deze regeling en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 15 lid 1 of lid 2 van deze regeling.
- 2) De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.

Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:

- a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - b. een redelijk vermoeden dat de hoogste verantwoordelijke binnen Intersolve bij de vermoede misstand betrokken is;
 - c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
 - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - f. een plicht tot directe externe melding.
- 3) De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
- een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten¹⁸;
 - een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift¹⁹;
 - a. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld.²⁰
- 4) Indien naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van Intersolve bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

18. INTERN EN EXTERN ONDERZOEK NAAR BENADELING VAN DE MELDER

- 1) De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan bij de hoogste leidinggevende of vertrouwenspersoon aangeven dat hij zich benadeeld voelt. Indien hier vervolgens, naar mening van de melder, niet voldoende opvolging aan wordt gegeven, kan de melder de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek te starten naar de manier waarop hij is behandeld.
- 2) De artikelen 13 t/m 16 van deze regeling zijn van overeenkomstige toepassing.
- 3) Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 9 lid 1 t/m 6 van deze regeling bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.

¹⁸ Bijvoorbeeld politie, het Openbaar Ministerie (OM) of de Fiscale inlichtingen- en opsporingsdienst (FIOD).

¹⁹ Bijvoorbeeld De Nederlandsche Bank of de Autoriteit Consument & Markt. Zie voor alle bevoegde autoriteiten art. 2c Wet Bescherming Klokkenluiders.

²⁰ Bijvoorbeeld de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.

19. PUBLICATIE, RAPPORTAGE EN EVALUATIE

- 1) De COO draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op de HR Teamsite en via de website Intersolve.nl wordt gecommuniceerd hoe men de regeling kan opvragen.
- 2) Bij indiensttreding zullen werknemers een kopie ontvangen van deze regeling. Verder is de regeling te allen tijde te vinden op de intranetomgeving van Intersolve en in het digitale contact- en meldportaal. Tijdens het inwerkprogramma zullen nieuwe werknemers een introductie krijgen op deze regeling. Werknemers worden periodiek (éénmaal per jaar) tijdens een online trainingsmodule getraind op compliance aspecten, waarbij voorbeelden en/of een aantal gemelde incidenten (geanonimiseerd) kunnen worden behandeld en deze regeling zal worden besproken. Daarnaast komt het onderwerp compliance aan de orde tijdens de werkoverleggen als hierover belangrijke punten te vermelden zijn.
- 3) Externe krachten die via Inhuur of uitbesteding werkzaamheden verrichten voor Intersolve ontvangen bij aanvang van de werkzaamheden een kopie van deze regeling en kunnen deze regeling ook raadplegen op de website van Intersolve.
- 4) De COO draagt er zorg voor dat meldingen bij ontvangst op onherleidbare wijze, conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming, worden geregistreerd in een daarvoor speciaal ingericht register.²¹
- 5) De interne vertrouwenspersoon stelt jaarlijks een rapportage per groepsonderdeel op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en 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 en onregelmatigheden 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 Intersolve;
 - c. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
 - d. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van Intersolve.
 - e. Deze rapportage wordt verstrekt aan de hoogst leidinggevende.
- 6) De externe vertrouwenspersonen stellen jaarlijks, onafhankelijk van de interne vertrouwenspersoon, een rapportage per groepsonderdeel op over het aantal en de aard van de contactverzoeken en meldingen ingediend via het contact- en meldportaal. De werknemers die een melding hebben ingediend worden niet met naam in de rapportage genoemd. Naast het rapporteren over meldingen en klachten, geven de vertrouwenspersonen in de jaarlijkse rapportage een overzicht van ontwikkelingen in wet- en regelgeving en in de maatschappij en wordt een beeld geschetst van de algemene tendens binnen Intersolve. Aan de hand hiervan wordt mogelijk een advies uitgebracht ten aanzien van eventuele aandachtspunten.
- 7) De COO stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportages ter bespreking aan de directie van Intersolve van het betreffende groepsonderdeel, waarna dit in een directievergadering van respectievelijk Payments of Technologies wordt besproken en vastgesteld.

²¹ Artikel 2a Wet Bescherming Klokkenluiders.
Klokkenluidersregeling
Paraaf werkgever:

- 8) De directie is verantwoordelijk voor de inhoud en naleving van de klokkenluidersregeling en de tijdige afronding, conform deze regeling, van in gang gezette meldingen;
- 9) In aanvulling op de reeds genoemde aspecten draagt de interne vertrouwenspersoon er zorg voor dat van alle meldingen en de bijbehorende actieplannen een kopie wordt bewaard. Verder rapporteert de interne vertrouwenspersoon bij lopende meldingen minimaal iedere maand aan het bestuur over de volgende onderwerpen:
 - het aantal gemelde incidenten met hun risicoscore;
 - de bijbehorende actieplannen, waaronder de geïdentificeerde beheersmaatregelen die zijn of nog moeten worden genomen en planningen (inclusief onder- en overschrijdingen).
- 10) Daarnaast wordt ieder kwartaal door de interne vertrouwenspersoon basis aan de Raad van Commissarissen van Intersolve Payments B.V. m.b.t. Payments gerapporteerd. Dit kan via de reguliere kwartaalrapportage gebeuren, maar indien noodzakelijk heeft de interne vertrouwenspersoon een directe rapportagelijn met de Voorzitter van de Raad van Commissarissen van Intersolve Payments B.V. om situaties te bespreken en/of over te rapporteren.

20. INWERKINGTREDING REGELING EN INTREKKING VIGERENDE REGELING

- 1) Deze regeling treedt in werking op 1 september 2023.
- 2) Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij **Intersolve Group B.V.**, of kortweg regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid bij **Intersolve**.
- 3) Deze regeling kan worden gewijzigd door de directie van Intersolve. Een dergelijke wijziging treedt in werking vanaf datum van publicatie op de intranetsite en website van Intersolve. Meldingen die ten tijde van de inwerkingtreding van een wijziging van deze regeling in overeenstemming met het bepaalde in artikel 4 zijn gedaan, worden behandeld met inachtneming van de huidige regeling.
- 4) De verantwoordelijkheid voor het actueel houden en waarborgen van de naleving van hetgeen in deze regeling staat opgenomen ligt bij de COO, E. Hansen.
- 5) De vorige versies van de regeling **Klokkenluidersprocedure** worden ingetrokken.

BIJLAGE 1 : PROTOCOL MELDEN ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN

Begripsbepalingen

In dit protocol wordt verstaan onder:

- a) **aangeklaagde**: De persoon tegen wie in overeenstemming met dit protocol een melding of een klacht met betrekking tot ongewenste omgangsvormen is ingediend;
- b) **aangever**: De persoon die in overeenstemming met dit protocol een melding of klacht inzake door hem zelf ondervonden ongewenste omgangsvormen indient;
- c) **agressie en geweld**: Voorvallen waarbij een werknemer psychisch en/of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen. Psychisch geweld kan zich voordoen in de vorm van bijvoorbeeld uitschelden, beledigen, intimideren of onder druk zetten;
- d) **discriminatie (direct of indirect onderscheid)**: Het zonder rechtvaardigingsgrond behandelen van een werknemer op een andere wijze dan een andere werknemer in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, etniciteit, nationaliteit, gender, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, leeftijd, of op welke grond dan ook.
- e) **intimidatie**: Iedere vorm van verbaal, non-verbaal en/of fysiek gedrag dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Hiervan is in ieder geval sprake wanneer onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag wordt gebruikt als basis voor beslissingen die de bejegende persoon raken.
- f) **ongewenste omgangsvormen**: Directe of indirecte ongewenste uitlatingen en/of handelingen, die tot uiting komen in verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag jegens een persoon, die door deze als ongewenst, ongewild, grensoverschrijdend of kwetsend wordt ervaren en een inbreuk vormen op diens integriteit – op een zodanige manier dat dit leidt tot psychosociale arbeids- of studiebelasting of een onveilig gevoel. Hieronder zijn te verstaan (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld en pesten, alle plaatsvindend onder omstandigheden die direct verband houden met het ten behoeve van Intersolve verrichten van arbeid.
- g) **pesten**: Alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers (collega's, leidinggevenden) tegen een werknemer, die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag.
- h) **psychosociale arbeidsomstandigheden en/of belasting**: Factoren waaronder direct of indirect onderscheid, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, pesten en werkdruk – in de arbeidssituatie die stress teweegbrengen.
- i) **seksuele intimidatie**: Enige vorm van verbaal, non-verbaal en/of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd. Hiervan is in ieder geval sprake wanneer onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag wordt gebruikt als basis voor beslissingen die de bejegende persoon raken. Voorbeelden van seksuele intimidatie zijn seksueel getinte opmerkingen/grappen, het laten zien van seksueel getinte afbeeldingen, seksueel getinte blikken of gebaren, of ongewenste aanrakingen.

Daar waar in dit protocol de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen. Tevens dient waar wordt gesproken van 'werknemer', ook 'externe medewerker' te worden gelezen. De definities zijn in lijn met van toepassing zijnde wet- en regelgeving, waaronder de Arbowet, Algemene Wet Gelijke Behandeling en Arbeidsomstandighedenwet. Bij enkele begrippen zijn voorbeelden gegeven om de herkenbaarheid te vergroten, deze voorbeelden zijn niet limitatief.

Vertrouwenspersoon en meldingsprocedure

Binnen Intersolve zijn zowel interne als externe vertrouwenspersonen aangesteld waar werknemers terecht kunnen voor meldingen van misstanden, onregelmatigheden en ongewenst gedrag (ongewenste omgangsvormen).²² In deze bijlage wordt nader ingegaan op de laatste categorie. Het staat werknemers vrij om het aanspreek- en meldpunt te kiezen dat voor hen het prettigste aanvoelt. Het wordt echter aangeraden om in eerste instantie de interne vertrouwenspersoon te raadplegen wanneer het gaat om ongewenste omgangsvormen – zodat de betreffende problematiek of situatie(s) zo spoedig mogelijk kan worden verholpen, met zo weinig mogelijk betrokkenen. Derhalve wordt in deze procedure hoofdzakelijk de interne vertrouwenspersoon-lijn belicht; voor het raadplegen van de externe vertrouwenspersonen kan zoals beschreven in de Klokkenluidersregeling gebruik worden gemaakt van het digitale contact- en meldportaal.

Onder ongewenste omgangsvormen worden onder andere discriminatie, intimidatie, (dreiging met) geweld, pesten en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag verstaan. Het gaat bij ongewenste omgangsvormen om de aantasting van de persoonlijke integriteit. Gedragingen zijn ongewenst wanneer deze door de persoon die ze ondergaat als grensoverschrijdend of kwetsend wordt ervaren. Het gevoel en de ervaring van de betreffende werknemer staan hierin centraal.

Wanneer sprake is van (een risico op) ongewenste omgangsvormen, kan dit verschillende negatieve gevolgen teweegbrengen; verhoging van de werkdruk, verstoring van onderlinge verhoudingen en vermindering van het werkplezier, de kwaliteit en productiviteit. Op den duur zou dit zelfs kunnen leiden tot een burn-out of overspannenheid. Ongewenste omgangsvormen tasten de algehele sfeer op de werkvloer aan en kunnen in extreme gevallen een angstcultuur teweegbrengen. Onwenselijke gedragingen kunnen plaatsvinden tussen collega's, leidinggevend en derden partijen (zoals cliënten van Intersolve).

Het raadplegen van een vertrouwenspersoon staat niet gelijk aan het indienen van een melding. Tijdens het contact met een vertrouwenspersoon ligt de regie altijd bij de werknemer. De vertrouwenspersoon staat naast de werknemer, biedt een luisterend oor, bespreekt (de voor- en nadelen van) mogelijke vervolgstappen en verwijst de werknemer door indien nodig of gewenst. Vervolgstappen worden alleen genomen als de werknemer daar zelf achter staat.

In principe zijn alle zaken die werknemers bespreken met een vertrouwenspersoon vertrouwelijk, tenzij sprake is van een aangifteplicht; indien een vertrouwenspersoon kennis heeft van een strafbaar feit dient de vertrouwelijkheid te worden doorbroken. □ Achter aangifteplicht een voetnoot, waarin de volgende tekst kan worden opgenomen:

²² De vertrouwenspersonen zijn in beginsel raadpleegbaar voor het bespreken van voorgenoemde type meldingen. Desalniettemin bieden de vertrouwenspersonen werknemers ook de ruimte hun verhaal te vertellen indien sprake is van andere problematiek. Desgewenst kunnen de vertrouwenspersonen werknemers doorverwijzen naar de juiste persoon, zoals een bedrijfsarts of leidinggevende.

Eenieder die kennis draagt van een misdrijf dat levensgevaar veroorzaakt of betrekking heeft op mensenroof of verkrachting, is verplicht onverwijld aangifte te doen – tenzij daardoor gevaar voor eigen vervolging ontstaat of van iemand bij wiens vervolging hij zich van het afleggen van getuigenis zou kunnen verschonen (art. 160 Wetboek van Strafvordering).

Taken vertrouwenspersoon

De taken van een vertrouwenspersoon bestaan onder andere uit:

- Het verzorgen van eerste opvang van werknemers die zijn lastiggevallen en het bieden van een luisterend oor.
- Vaststellen of de melding past binnen het protocol vertrouwenspersoon.
- Het ondersteunen van en meedenken met werknemers ten aanzien van mogelijke vervolgstappen.
- Het nagaan of een oplossing in de informele sfeer mogelijk is.
- Het slachtoffer informeren en adviseren over de verschillende alternatieve oplossingsmogelijkheden, over de consequenties ervan en over de mogelijkheden (eneventuele beperkingen) daarvan.
- Het desgewenst begeleiden, als de werknemer de zaak aan de orde wil stellen bij het hoger management, directie en/of RvC.
- Het doorverwijzen naar andere hulpverlenende instanties en/of partijen waar extern kan worden gemeld.
- Het geven van voorlichting over de aanpak van ongewenst gedrag.
- Het adviseren en ondersteunen van directie en werknemers bij het voorkomen van ongewenst gedrag.
- Het registreren van gevallen van ongewenst gedrag waarvan eenmaal per kwartaal schriftelijk verslag uitgebracht wordt aan de directie en de RvC.

Een vertrouwenspersoon gaat altijd vertrouwelijk om met de informatie van werknemers. Er is een geheimhoudingsplicht.

Bevoegdheden vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon heeft de volgende bevoegdheden:

- Autonomo een bemiddeling te faciliteren.
- Het op eigen initiatief raadplegen van interne/externe deskundigen.
- Het geven van voorlichting aan werknemers over de functie van vertrouwenspersoon.
- Het begeleiden van de aangever bij de melding.
- Het begeleiden van de aangever bij het inschakelen van een hulpverleningsinstantie.
- Zorgen voor nazorg.

Procedure

De Vertrouwenspersoon legt bij een melding de volgende aspecten vast:

- details van het incident, wat is er gebeurd, wanneer is het gebeurd, wie is daarbij betrokken en wie heeft de melding gedaan;
- reeds genomen tijdelijke maatregelen;
- structurele maatregelen voor zover van toepassing en planning.

Direct na ontvangst van de melding beoordeelt de Vertrouwenspersoon de ontvankelijkheid van de incident melding waarbij sprake is van ongewenste omgangsvormen. Naar aanleiding van de melding door een werknemer van een vermoeden dat er sprake is van mogelijke ongewenste omgangsvormen, wordt door de vertrouwenspersoon onverwijld een onderzoek gestart. De melding wordt vertrouwelijk behandeld, zie voor nadere toelichting Hoofdstuk 11 van de regeling.

De Vertrouwenspersoon zal in samenspraak met de directie van Intersolve of, indien de melding betrekking heeft op een lid van de directie van Intersolve of haar dochtermaatschappijen, in samenspraak met de voorzitter van de Raad van Commissarissen van Intersolve Payments B.V., beoordelen of een externe derde van een interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht:

1. Een werknemer die geconfronteerd wordt met seksuele intimidatie, ongewenste intimiteiten, agressie en/of geweld, pesten of discriminatie kan bij de vertrouwenspersoon een melding indienen, bij voorkeur schriftelijk.
2. Een melding kan zowel mondeling als schriftelijk worden ingebracht. Van een mondelinge melding wordt een verslag gemaakt dat wordt ondertekend door de aangever en door de vertrouwenspersoon. De aangever krijgt een afschrift van dit verslag. De vertrouwenspersoon adviseert en overlegt met de aangever of de procedure moet worden voortgezet. Anonieme meldingen kunnen via het digitale contact- en meldportaal van Partner in Compliance worden ingediend.
3. Vertrouwenspersoon stelt de directie in kennis van het feit dat hij een melding onderzoekt. Indien de melding de directie betreft, stelt de vertrouwenspersoon de RvC in kennis.
4. De vertrouwenspersoon onderzoekt de melding door aangever en aangeklaagde buiten elkaars aanwezigheid te horen. Dit horen geschiedt uiterlijk binnen twee weken nadat de melding ingediend is.
5. Indien de aangeklaagde weigert te worden gehoord zal de vertrouwenspersoon per aangetekende brief betrokkene uitnodigen alsnog schriftelijk of mondeling te reageren. Voldoet de aangeklaagde niet aan dit verzoek dan wordt de weigering in de procedure opgenomen.
6. Indien noodzakelijk kan de vertrouwenspersoon, met in acht neming van de grootst mogelijke zorgvuldigheid, andere personen die bij de kwestie betrokken zijn, horen.
7. Van een strafbaar feit wordt de directie onmiddellijk op de hoogte gesteld.
8. De vertrouwenspersoon rapporteert zijn bevindingen en geeft aan of de melding gegrond of ongegrond is gebleken. Aangever en aangeklaagde ontvangen een afschrift van het rapport.
9. De vertrouwenspersoon stuurt het rapport vergezeld van een advies over eventuele maatregelen naar de directie.
10. Indien aangever tijdens de procedure de melding intrekt, wordt dit door de aangever, bij voorkeur schriftelijk, aan vertrouwenspersoon meegedeeld.
11. Na ontvangst van het rapport en advies wordt dit onderwerp op de eerstvolgende agendavan de vergadering RvC geagendeerd.

12. De directie neemt eventuele maatregelen en stelt hiervan aangever en aangeklaagdeschriftelijk op de hoogte.

Voor de goede orde wordt hier vermeld dat de vertrouwenspersoon geen oordelen velt en geen oordelende uitspraken doet over een melding en ook geen sancties kan opleggen. Dit betekent dat in het jaarverslag van de vertrouwenspersoon niet gesproken wordt van meldingen van agressie/geweld, seksuele intimidatie/ongewenste intimiteiten, pesten en/of discriminatie maar van meldingen van vermeende agressie/geweld, seksuele intimidatie/ongewenste intimiteiten, pesten en/of discriminatie.

Deze bovenstaande regeling wordt ieder jaar geëvalueerd door directie en de RvC.