

Klokkenluidersregeling SBI

Sinds 2019 is er een nieuwe Europese richtlijn die klokkenluiders beter moet beschermen. Als gevolg van deze nieuwe EU-richtlijn is ook de Nederlandse 'Wet huis voor klokkenluiders' aangepast naar de 'Wet bescherming klokkenluiders'.

De Wet bescherming klokkenluiders biedt een betere bescherming aan klokkenluiders door de kring van beschermden en het soort beschermde meldingen uit te breiden. Daarnaast worden er strengere eisen aan de interne meldprocedure bij werkgevers gesteld, en moet Nederland zogenaamde 'bevoegde autoriteiten' aanwijzen. Bevoegde autoriteiten kunnen meldingen ontvangen, en onderzoek doen of maatregelen nemen naar aanleiding van een melding van schending van het recht van de Europese Unie (Unierecht).

In de infographic in bijlage 1 staan de verschillen tussen de oude en de nieuwe wet.

Private werkgevers met 50 tot 249 werknemers moeten vanaf 17 december 2023 aan de nieuwe eisen van de Wet bescherming klokkenluiders voldoen.

De 'Klokkenluidersregeling Landgoed Zonheuvel, SBI Beheer en SBI Formaat' dateert uit juli 2017 en op basis van de nieuwe wetgeving, maar ook door de uitbreiding met Odyssee BV, OR Consultancy BV en WissemaGroup, zijn aanpassingen nodig.

Klokkenluidersregeling SBI

1. Inleiding

Goed werkgeverschap betekent o.a. het bevorderen van een bedrijfscultuur waarbinnen misstanden worden voorkomen. De verschillende BV's binnen de Stichting SBI, zijnde SBI Zonheuvel, SBI Beheer, SBI Formaat, Odyssee, OR Consultancy en WissemaGroup (in de verdere tekst kortweg 'SBI'), willen met de klokkenluidersregeling maatregelen treffen die de kans op incidenten verkleinen en risico's verminderen. Zo kunnen de organisaties eraan bijdragen dat medewerkers en andere belanghebbenden de mogelijkheid hebben om mogelijke misstanden te melden.

SBI acht het daarom van belang dat alle melders op adequate en veilige wijze melding kunnen doen van eventuele vermoedens van (ernstige) misstanden of onregelmatigheid met maatschappelijk belang. De essentie van de regeling is het beschermen van melders die melding doen van (vermoedens van) misstanden.

Het hebben van een klokkenluidersregeling is tevens een wettelijke verplichting conform de "Wet bescherming klokkenluiders" die op 18 februari 2023 (grotendeels) in werking is getreden.

De klokkenluidersregeling SBI geeft aan:

- wanneer er sprake is van (het vermoeden) van een misstand;
- hoe misstanden kunnen worden gemeld;
- hoe en door wie de melding moet worden behandeld;
- hoe rechtsbescherming wordt geboden;
- hoe de melder beschermt dient te worden.

De regeling is niet gericht op het melden van ongewenst gedrag (agressie, geweld en intimidatie). Binnen SBI is dit geregeld in de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen. De door de organisaties aangestelde LVV-gecertificeerde vertrouwenspersonen bedienen de terreinen integriteit en ongewenste omgangsvormen vanuit klantvriendelijkheid en efficiëntie.

1. Er is één 'loket' als het gaat om de ondersteuning van de melders. Melders lopen hierdoor niet het risico hun verhaal tweemaal te moeten vertellen of van het kastje naar de muur te kunnen worden gestuurd.

2. De Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV) geeft aan, dat er steeds meer meldingen bij de vertrouwenspersonen gedaan worden die zowel integriteit als ongewenste omgangsvormen betreffen. Melders die (vermeende) integriteitschendingen aan de orde stellen, lopen het risico last te krijgen van intimidatie en pestgedrag. Het tegenovergestelde kan ook optreden: bij een melding over ongewenste omgangsvormen kunnen ook integriteitschendingen aan de orde zijn. In deze gevallen is het vaak lastig en geforceerd om de zaak te splitsen over twee aparte vertrouwenspersonen.

Bovenstaande vergt actuele kennis en vaardigheden van de betreffende vertrouwenspersonen, evenals aandacht voor hun positie. SBI zal handelen in lijn met de richtlijnen die in het functieprofiel 'vertrouwenspersoon' van de LVV staan (zie bijlage 2).

Onderstaande regeling is met instemming d.d. 09-09-2025 van de volledige medezeggenschap binnen SBI opgesteld.

2. Definities

De belangrijkste begrippen die op deze regeling van toepassing zijn worden nader toegelicht.

Melder

Een melder betreft niet alleen een werknemer, maar iedereen die 'werkgerelateerde activiteiten' uitvoert. Dit geldt voor alle activiteiten uit het verleden, heden en toekomst. Zo worden o.a. de volgende personen beschermd:

- (ex-)werknemers en ambtenaren;
- zzp'ers, uitzendkrachten, vrijwilligers en stagiairs;
- sollicitanten;
- leveranciers, aannemers en onderaannemers (of personen die werken onder verantwoordelijkheid van deze personen);
- personen in leidinggevende organen, zoals leden van een raad van commissarissen;
- aandeelhouders en bestuurders;
- personen die de melder bijstaan, zoals een vertrouwenspersoon en manager Mens Kwaliteit en Organisatie (hierna: manager MKO);
- familieleden en collega's van de melder, die een werkrelatie hebben met degene tegen wie de melding is gericht;
- interne onderzoekers en degenen die een interne melding in behandeling nemen;
- klanten en overige externe relaties die werken met SBI.

Het is dus mogelijk dat een medewerker van een andere organisatie, die door diens werkzaamheden bij of met organisaties binnen SBI, een vermoeden heeft gekregen van een misstand van maatschappelijk belang binnen SBI. Dit mag gemeld worden bij een willekeurige interne medewerker. Deze medewerker dient het vermoeden te melden bij SBI, zie ook het kopje verantwoordelijke.

Misstand

Een misstand is onder te verdelen in twee categorieën, namelijk:

- a. een maatschappelijke misstand;
- b. een inbreuk op een verordening of richtlijn van de Europese Unie

Van een maatschappelijke misstand is sprake, als er iets mis is op het werk dat ernstige gevolgen heeft. Om een situatie als maatschappelijke misstand aan te merken in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders, moet de kwestie (handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raken. *Dus het mag niet gaan om een individueel geschil.*

Bij een maatschappelijke misstand is meestal sprake van ofwel een patroon of structureel karakter. Of de (eenmalige handeling of nalatigheid is ernstig of omvangrijk. Meestal gaat een maatschappelijke misstand dus meerdere mensen aan, komt de situatie regelmatig voor of duurt die enige tijd en kan het – of heeft het – ernstige gevolgen.

Het maatschappelijk belang is in het geding bij een substantiële:

- (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit, of interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld;
- (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid;
- (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen;
- (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu;
- (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Volgens de Wet bescherming klokkenluiders is een (dreigende schending op een verordening of richtlijn van de Europese Unie (het Unierecht ook een misstand. Het gaat dan om bepaalde richtlijnen of verordeningen op specifieke gebieden van het Unierecht. Dat zijn:

- overheidsopdrachten;
- financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering/-bestrijding;
- productveiligheid en productconformiteit;
- veiligheid van het vervoer;
- bescherming van het milieu;
- stralingsbescherming en nucleaire veiligheid;
- veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn;
- volksgezondheid;
- consumentenbescherming;
- bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen;
- inbreuken waardoor de financiële belangen van de Unie als bedoeld in artikel 325 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie worden geschaad;
- inbreuken in verband met de interne markt (als bedoeld in artikel 26, tweede lid, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie).

Redelijke gronden

Het vermoeden van een misstand (zoals hierboven vermeld) dient gebaseerd te zijn op redelijke gronden. Hiervan is sprake als;

- de melding 'te goeder trouw en naar behoren' is gedaan. De melder (of de vertrouwenspersoon) kan hiervoor te allen tijde een adviseur raadplegen. Als adviseur is de manager MKO aangewezen, aangezien deze vanuit diens functie reeds een geheimhoudingsplicht heeft. Ook de adviseurs van het Huis voor Klokkenluiders (HvK) kunnen melders helpen in het maken van goede afwegingen.
- de melder in procedureel en materieel opzicht zorgvuldig heeft gehandeld;
- de melder voor zover als mogelijk een dossier heeft aangelegd en zorgvuldig alle bewijzen heeft gedocumenteerd. Er kunnen echter situaties zijn dat dossieropbouw moeilijk of niet mogelijk is, bijvoorbeeld omdat zaken telefonisch of in een 'open' gesprek afgehandeld worden.

De melder moet zelf iets weten of opgemerkt hebben. Een melding op basis van geruchten of verhalen van anderen wordt niet beschermd.

Bewijslast

De (juridische) verplichting om iets te bewijzen of weerleggen. Met de Wet bescherming klokkenluiders verschuift de bewijslast van de werknemer naar de werkgever. De melder hoeft alleen te bewijzen dat die is benadeeld en dat die een melding van (een vermoeden van) een misstand heeft gedaan. Is er bijvoorbeeld sprake van benadeling, dan neemt de rechter aan dat dit het gevolg is van de melding totdat het tegendeel bewezen is. Degene die de nadelige maatregel nam of een nadelige handeling deed, moet dan aantonen dat die dat niet deed vanwege de melding, maar dat daar andere redenen voor waren.

Verantwoordelijke

De verantwoordelijke is degene die de melding in ontvangst neemt en instuurt naar de directie of hoger in de organisatie. De verantwoordelijke (kan) zijn:

- Bij SBI Zonheuvel: het afdelingshoofd (leidinggevende van de medewerker), de hotelmanager, directeur-bestuurder Stichting SBI, de voorzitter van het bestuur Stichting SBI of de manager MKO.
- Bij SBI Beheer: het afdelingshoofd (leidinggevende van de medewerker), directeur-bestuurder Stichting SBI, de voorzitter van het bestuur Stichting SBI of de manager MKO.
- Bij SBI Formaat: de leidinggevende van de medewerker, directeur SBI Formaat, algemeen directeur SBI-groep, de voorzitter van de Aandeelhoudersvergadering (AVA), directeur-bestuurder Stichting SBI, de voorzitter van het bestuur Stichting SBI of de manager MKO.
- Bij Odyssee: de leidinggevende van de medewerker, directeur Odyssee, algemeen directeur SBI-groep, directeur-bestuurder Stichting SBI, de voorzitter van het bestuur Stichting SBI of de manager MKO.
- Bij OR Consultancy: directeur OR Consultancy, algemeen directeur SBI-groep, directeur-bestuurder Stichting SBI, de voorzitter van het bestuur Stichting SBI of de manager MKO.

Benadelingsverbod

De melder van een vermoeden van een misstand mag daarvan geen nadeel ondervinden. Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan:

- ontslag of schorsing;
- een boete;
- demotie;

- het onthouden van bevordering;
- een negatieve beoordeling;
- een schriftelijke berisping;
- overplaatsing naar een andere afdeling of BV;
- discriminatie;
- intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
- smaad of laster;
- voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten;
- intrekking van een vergunning.

Ook een dreiging met of een poging tot benadeling valt onder benadeling.

De persoon die de melder bijstaat, betrokken derden (collega of familielid) en de functionaris(sen) bij wie het vermoeden van een misstand (intern) kan worden gemeld, genieten dezelfde bescherming tegen benadeling als de melder.

Geheimhouding/anonimiteit

Voor alle meldingen geldt, dat diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, de identiteit van de melder niet bekend maken zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en dat alle betrokkenen vertrouwelijk met de informatie over de melding omgaan.

Iedere persoon die vertrouwelijke informatie in het kader van een melding krijgt, moet deze informatie geheimhouden. De verantwoordelijkheid dat dit gebeurt, ligt bij de werkgever. Onder vertrouwelijke informatie vallen in ieder geval de identiteit van de melder, de identiteit van personen die bij de melding worden genoemd en bedrijfsgeheimen. Als mensen wettelijk verplicht zijn om over bepaalde informatie melding te doen, dan geldt deze geheimhoudingsplicht niet. Bijvoorbeeld als er een wettelijke plicht geldt om aangifte te doen.

3. Procedure van de melding

Indien een melder een (vermoeden van een) misstand wil melden kan dit door de volgende procedure te volgen.

Hoe en waar kan ik melden?

De interne melding

Spreek als melder in eerste instantie de desbetreffende persoon aan die de misstand begaat. Wanneer dit niet mogelijk is kan een melder te allen tijde te rade gaan bij een vertrouwenspersoon. Zelfs als de melder de desbetreffende persoon nog niet heeft gesproken. Een vertrouwenspersoon is juist geschikt om opties te verkennen en vervolgstappen te bepalen. Daarbij kan een vertrouwenspersoon in het gehele traject ondersteuning bieden aan de melder d.m.v. het aanwezig zijn bij gespreken, helpen met een formele klacht etc.

Het is ook mogelijk een interne melding te doen bij de eigen leidinggevende. Als dit niet wenselijk is, kan de melding worden gedaan bij een volgende verantwoordelijke (zie hoofdstuk 2 'Verantwoordelijke').

De vertrouwenspersonen geven begeleiding en helpen je opties te verkennen om de melder te laten bepalen wat een vervolgstap zou kunnen zijn (zij zijn hiertoe opgeleid) en hebben eveneens geheimhoudingsplicht. Deze geheimhoudingsplicht geldt niet als het misstanden zijn die het Wetboek van Strafrecht raken, zoals fraude of valsheid in geschrifte.

Andere adviseurs waarop een beroep kan worden gedaan zijn de manager MKO en de adviseurs van de afdeling Onderzoek van het HvK.

De verantwoordelijke (degene bij wie de melding wordt gedaan) wordt het aanspreekpunt.

Interne meldingen kunnen als volgt plaatsvinden: mondeling, schriftelijk, telefonisch (of een ander [spraak-]berichtsysteem), of op verzoek van de melder binnen de termijn van twee werkdagen door een gesprek op locatie.

Melders kunnen anoniem melden of aangeven dat de melding vertrouwelijk dient te worden behandeld. Het anoniem melden kan via de vertrouwenspersoon of de manager MKO.

De melding zal door de verantwoordelijke altijd met instemming vooraf van de melder schriftelijk, voorzien van datum, worden ingestuurd naar de directie. Daarnaast wordt de melding schriftelijk vastgelegd in een centraal register bij de afdeling Mens en Organisatie. Indien de melding bij een vertrouwenspersoon is gedaan zal deze, met instemming van de melder, de melding insturen naar de directie. Als het vermoeden van een misstand de algemeen directeur en/of de directeur-bestuurder betreft, dient de melding bij de voorzitter van het bestuur van de Stichting SBI of bij de Aandeelhoudersvergadering (AVA) plaats te vinden. De voorzitter zal dan de positie van de algemeen directeur/directeur-bestuurder in het kader van deze regeling overnemen.

Ook meldingen die telefonisch of via een ander (spraak-)berichtsysteem worden gedaan, moeten worden geregistreerd. Dit kan door:

- het gesprek op te nemen en als zodanig op te slaan;
- door een nauwkeurige schriftelijke weergave (transcriptie) van het gesprek op te slaan.

Het gesprek mag alleen worden opgenomen, als de melder van tevoren toestemming heeft gegeven. Wordt er een schriftelijke weergave opgeslagen, dan moet de melder de kans krijgen om de schriftelijke weergave te controleren, eventueel te corrigeren en goed te keuren.

De gegevens over een melding worden bewaard zolang wet- en regelgeving dit vereisen.

Na de melding

Nadat de melding is gedaan zal, naast het afhandelen van de melding, bescherming tegen benadeling centraal staan. SBI zal melders niet benadelen. Van benadelen is sprake indien de melder in verband met het doen van een melding opzettelijk nadelig wordt behandeld dan dat die zou zijn behandeld als die geen melding had gedaan (zie hoofdstuk 2 'Benadelingsverbod').

De directie stuurt binnen zeven kalenderdagen na ontvangst van de melding een schriftelijke ontvangstbevestiging aan de melder, de verantwoordelijke en de aangeklaagde. Indien de melder gekozen heeft voor anonimiteit wordt dit verstrekt aan de verantwoordelijke.

De directie stelt altijd een onderzoek in naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand. De directie bepaalt of bijvoorbeeld politie, justitie of een jurist op de hoogte worden gebracht van de interne melding van een (vermoeden van een) misstand.

In het onderzoek dat de directie in gang heeft gezet, wordt gebruik gemaakt van het hoor en wederhoor principe. Betrokken partijen worden dan uitgenodigd door de directie. Bij zaken waarbij anonimiteit is gevraagd, dient de verantwoordelijke als zaakwaarnemer in het onderhoud met de directie.

Binnen een periode van vier weken vanaf het moment van de interne melding worden betrokkenen door of namens de directie schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt over het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid. Indien het standpunt niet binnen vier weken kan worden gegeven, worden betrokkenen door de directie hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn men een standpunt tegemoet kan zien.

Melders moeten van de organisatie waaraan zij melden uiterlijk binnen drie maanden informatie krijgen over de stand van zaken en verdere behandeling van hun melding.

De aangeklaagde geniet rechtsbescherming conform de reguliere rechtsgang. Indien de misstand niet bewezen kan worden en/of de onschuld wordt bewezen, dan wordt de aangeklaagde geschoond van alle blaam. Dit zal schriftelijk worden vastgelegd.

Indien een aangeklaagde wel schuldig wordt bevonden door de werkgever dan volgt minimaal een schriftelijke waarschuwing. Afhankelijk van de ernst van de melding kan de bewezen beschuldiging mogelijk leiden tot ontslag en/of kan de zaak worden overgedragen aan justitie of politie.

De externe melding

Als melder kan je direct een externe melding doen, het is hiervoor niet verplicht eerst een interne melding te doen. De vertrouwenspersoon kan ingeschakeld worden voor begeleiding bij een externe melding.

Dit kan bij het HvK. Het HvK geeft advies aan werknemers die bij maatschappelijke misstanden als 'klokkenluider' aan de bel trekken. Het advies van het HvK is gratis en strikt vertrouwelijk.

Buiten het HvK zijn er -afhankelijk van het soort misstand- andere autoriteiten aangewezen om de misstand bij te melden. Bij twijfel welke autoriteit bevoegd is, kan de melder advies inwinnen bij het HvK.

Voorbeelden van andere externe autoriteiten zijn:

- De Autoriteit Consument en 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.
- de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ);
- de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa);
- de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS)

Indien een bevoegde autoriteit een externe melding ontvangt waarvoor deze autoriteit niet bevoegd is, dan dient de melding doorgezonden te worden aan de wel bevoegde autoriteit om in behandeling te worden genomen. Dat moet zo snel mogelijk en op een veilige wijze. Maar let op: in de Wet bescherming klokkenluiders is geregeld dat de melder eerst moet instemmen met de doorzending.

Als de melder hiermee niet instemt, dan moet de bevoegde autoriteit de melder er uitdrukkelijk op wijzen dat bij niet doorzenden de melding niet in behandeling wordt genomen.

Het Huis voor Klokkenluiders (HvK)

Het HvK kan de volgende typen onderzoek doen:

- misstandonderzoek: onderzoek naar een vermoede werk-gerelateerde misstand;
- bejegeningsonderzoek: onderzoek naar de wijze waarop een werkgever met de melder is omgegaan.

Als de melder het HvK verzoekt om een misstandonderzoek, dan moet het verzoek voldoen aan een aantal voorwaarden, waaronder:

- Er moet sprake zijn van een vermoeden van een misstand.
- Er is al een melding gemaakt bij de juiste externe toezichthouder (een inspectiedienst, een autoriteit of bij strafbare feiten het Openbaar Ministerie).

Ook bij een externe melding geldt, dat het (vermoeden van een) misstand gebaseerd is op 'redelijke gronden'. Dit betekent dat de melder persoonlijk dingen gezien of meegemaakt moet hebben, en bijvoorbeeld bewijsstukken (papieren, e-mails, foto's of andere bewijzen) kan tonen waarop de informatie of het vermoeden is gebaseerd.

Is het verzoek tot misstandonderzoek en/of bejegeningsonderzoek ontvankelijk, dan zal het HvK in beginsel een onderzoek starten. In dat geval wordt ook de (ex-) werkgever of de organisatie hierover geïnformeerd. De identiteit van de melder wordt ook hierbij niet kenbaar gemaakt, tenzij de melder daar toestemming voor heeft gegeven. Een bejegeningsonderzoek kan niet worden uitgevoerd als de identiteit niet bekend mag worden gemaakt.

De afdeling Onderzoek van het HvK kan deskundigen, tolken en getuigen oproepen. Op basis van het onderzoek stelt de afdeling een onderzoeksrapport op. Dit rapport bevat een analyse van de misstand en de (vermoedelijke) oorzaken daarvan. Het rapport kan aanbevelingen richting de werkgever bevatten, en wordt gedeeltelijk openbaar gemaakt. De werkgever krijgt vooraf een conceptversie toegezonden waarop zij binnen vier weken schriftelijk kan reageren en om aanpassing kan vragen.

Tot slot

De directie zorgt ervoor dat deze Klokkenluidersregeling op een vertrouwelijke manier kan worden geraadpleegd en publiceert het in een online omgeving waar iedereen die onder de Kring van beschermden valt de regeling altijd niet traceerbaar kan raadplegen.

Verder stelt de directie alle belanghebbenden op de hoogte van het bestaan van deze Klokkenluidersregeling.

De directie stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van (vermoedens van) misstanden en onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage wordt naar de medezeggenschap binnen SBI gestuurd en met hen besproken, geëvalueerd en waar nodig aangepast.

In die situaties of omstandigheden die in deze Klokkenluidersregeling niet zijn geregeld, beslist de directie. Mocht dit niet tot resultaat leiden, dan kan de melder alsnog de melding extern doen (zie H.3 Procedure van de melding – De externe melding).

BIJLAGE 1



Voorheen (Wet Huis voor klokkenluiders)

Beschermingsmaatregelen

	Benadelingsverbod: • van werknemers en ambtenaren • tijdens en na de behandeling van een melding van vermoeden misstand
	Bewijslast bij melder
	Geen vrijwaring in gerechtelijke procedures
	Eerst intern melden is in beginsel vereist
	Specifieke bescherming identiteit melder alleen geregeld voor werkgevers en het Huis voor klokkenluiders



Nu (Wet bescherming klokkenluiders)

	Benadelingsverbod: • van melders (naast werknemers en ambtenaren ook onder meer zelfstandigen, vrijwilligers, stagiairs, sollicitanten, aannemers, aandeelhouders, bestuurders en leveranciers), degenen die melders bijstaan en betrokken derden • tijdens en na de behandeling van een melding of openbaarbaarmaking • van vermoeden misstand of inbreuk op het Unierecht
	Bewijslast bij werkgever
	Vrijwaring in gerechtelijke procedures
	Direct extern melden is altijd mogelijk
	Specifieke bescherming identiteit van de melder gaat gelden voor alle meldingen, ook bij werkgevers en andere bevoegde autoriteiten

Meldprocedures

	Werkgevers moeten een interne meldprocedure hebben voor vermoedens van misstanden
	Geen specifieke (Unie)regels voor externe meldkanalen bij inspecties en toezichthouders



	Strengere eisen aan interne meldprocedure + uitbreiding met inbreuken op het Unierecht + de optie om de procedure ook voor andere dan werknemers open te stellen Strengere eisen: • mogelijkheid van zowel mondelinge als schriftelijke melding • ontvangstbevestiging • feedback • registratieplicht
	Aangewezen inspecties en toezichthouders moeten zich houden aan specifieke eisen voor de behandeling van meldingen van vermoedens van misstanden, waaronder schendingen van het Unierecht. Specifieke eisen: • mogelijkheid van zowel mondelinge als schriftelijke melding • ontvangstbevestiging • feedback • registratieplicht • aanwijzing van verantwoordelijk en voldoende opgeleid personeel • voldoende informatie over de procedure en bescherming op een website • evaluatieplicht procedures

BIJLAGE 2

Functieprofiel 'vertrouwenspersoon' Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV)