

# Regeling betreffende het omgaan met het vermoeden van een misstand

## Moes Bouwgroep

(“klokkenluiderreglement”)



Moes Facilitaire Diensten B.V.  
HRM, RB  
Lelystad

# Artikel 1

## *Definities*

In de regeling wordt verstaan onder:

- de werknemer: degene die al dan niet in dienst werkzaam is ten behoeve van de vennootschap en haar werkmaatschappijen
- de vennootschap: alle BV's die deel uitmaken van de Moes Bouwgroep
- de Bestuurder: de algemeen directeur van de Moes Bouwgroep
- de voorzitter van de Raad van Commissarissen (RvC): de voorzitter van de RvC van de Moes Bouwgroep
- Leidinggevende: degene die direct leiding geeft aan de werknemer
- Vertrouwenspersoon: degene die door de directie in aangewezen om als zodanig voor de vennootschap te fungeren en die in het kader van de Moescode verantwoordelijk is voor het opstellen van het jaarverslag en deponeren hiervan aan de SBIB
- een vermoeden van een misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de onderneming in verband met
  - a. een (dreigend) strafbaar feit
  - b. een (dreigende) schending van wet- of regelgeving
  - c. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen
  - d. een schending van binnen de onderneming geldende gedragsregels of
  - e. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

# Artikel 2

## *Procedure*

1. Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 4, lid 2 van deze regeling, meldt de werknemer een vermoeden van misstand intern bij zijn/haar leidinggevende of indien hij/zij melding aan zijn/haar leidinggevende niet wenselijk acht, bij de vertrouwenspersoon. Melding aan de vertrouwenspersoon kan ook plaatsvinden naast de melding aan de leidinggevende.
2. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon legt de melding, met de datum waarop deze is ontvangen, desgevraagd schriftelijk vast en laat de vastlegging voor akkoord tekenen door de werknemer die daarvan een afschrift ontvangt. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon draagt er zorg voor dat de Bestuurder onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van misstand en van de datum waarop de melding is ontvangen en dat de Bestuurder een afschrift van de vastlegging ontvangt.
3. De Bestuurder stuurt een ontvangstbevestiging aan de werknemer die een vermoeden van misstand heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding. Dit geldt ook wanneer de werknemer het vermoeden niet heeft gemeld aan zijn/haar leidinggevende maar aan de vertrouwenspersoon.

4. Onverwijld na melding van een vermoeden van misstand zal de Bestuurder een onderzoek starten.
5. De werknemer die het vermoeden van een misstand meldt en degene aan wie het vermoeden van de misstand is gemeld behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de Bestuurder wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of buiten de vennootschap en haar werkmaatschappijen. Bij het verschaffen van informatie zal de naam van de werknemer niet worden genoemd en zal ook de informatie zo worden verstrekt dat de anonimiteit van de werknemer voor zover mogelijk gewaarborgd is.

## **Artikel 3**

1. Binnen een periode van vier weken vanaf het moment van de interne melding wordt de werknemer door of namens de Bestuurder schriftelijk op de hoogte gebracht van het standpunt van de Bestuurder over het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien het standpunt niet binnen vier weken kan worden gegeven, wordt de werknemer door of namen de Bestuurder hiervan in kennis gesteld en aangegeven binnen welke termijn hij/zij een standpunt tegemoet kan zien.
3. De (potentiële) melder kan te allen tijde een persoon van binnen of buiten de organisatie als raadsman/vrouw aanwijzen (op eigen kosten) om te overleggen over de melding en/of bij te staan bij de melding. De melder informeert de vertrouwenspersoon over de naam van de raadsman/vrouw alsmede de relatie van de raadsman/vrouw tot de melder. De melder dient ervoor zorg te dragen dat de raadsman/vrouw, ook na afronding van het onderzoek, omtrent de melding discretie te betrachten ten opzichte van de niet-direct betrokkenen en/of niet-belanghebbenden.

## **Artikel 4**

### ***Melding aan de voorzitter van de RvC***

1. De werknemer kan het vermoeden van een misstand melden bij de voorzitter van de RvC, indien
  - a. hij/zij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 3
  - b. hij/zij geen standpunt heeft ontvangen binnen de vereiste termijn van vier weken
  - c. de termijn, gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is en de werknemer hiertegen bezwaar heeft gemaakt bij de Bestuurder, doch deze daarop niet een kortere, redelijke termijn heeft aangegeven
  - d. het vermoeden van een misstand de Bestuurder van de vennootschap zelf betreft of
  - e. er sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in het volgende lid
2. Een uitzonderingsgrond als bedoeld in het vorige lid e doet zich voor indien er sprake is van
  - a. een situatie waarin de werknemer in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding
  - b. een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand en die misstand niet is weggenomen

3. De voorzitter van de RvC legt de melding met de datum waarop deze is ontvangen desgevraagd schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de werknemer, die daarvan een afschrift ontvangt.
4. De voorzitter van de RvC stuurt een ontvangstbevestiging aan de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld. Als de werknemer het vermoeden van een misstand al eerder heeft gemeld, dan wordt in de ontvangstbevestiging gerefereerd aan de oorspronkelijke melding
5. Onverwijld wordt een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden van misstand gestart.
6. De werknemer die het vermoeden van een misstand meldt en degene aan wie het vermoeden van de misstand is gemeld, behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de voorzitter van de RvC wordt geen informatie verstrekt aan derden binnen of buiten de vennootschap en haar eventuele werkmaatschappijen. Bij het verschaffen van informatie zal de naam van de werknemer niet worden genoemd en ook overigens de informatie zo worden verstrekt dat de anonimiteit van de werknemer voor zover mogelijk gewaarborgd is.

## Artikel 5

1. Binnen een periode van vier weken vanaf het moment van de interne melding wordt de werknemer door of namens de voorzitter van de RvC schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt betreffende het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien het standpunt niet binnen vier weken kan worden gegeven, wordt de werknemer door of namens de voorzitter van de RvC hiervan in kennis gesteld en aangegeven binnen welke termijn hij/zij een standpunt tegemoet kan zien.
3. De (potentiële) melder kan te allen tijde een persoon van binnen of buiten de organisatie als raadsman/vrouw aanwijzen (op eigen kosten) om te overleggen over de melding en/of bij te staan bij de melding. De melder informeert de voorzitter van de RvC over de naam van de raadsman/vrouw alsmede de relatie van de raadsman/vrouw tot de melder. De melder dient ervoor zorg te dragen dat de raadsman/vrouw, ook na afronding van het onderzoek, omtrent de melding discretie te betrachten ten opzichte van de niet-direct betrokkenen en/of niet-belanghebbenden.

## Artikel 6

### *Externe melding*

Bij voorkeur na overleg met de vertrouwenspersoon, de Bestuurder of met de voorzitter van de RvC, kan een externe melding van een vermoeden van misstand plaatsvinden bij de SBIB en/of justitie. Externe melding zonder tussenkomst van bovengenoemde personen is niet gewenst.

Er kan sprake zijn van een externe melding indien er sprake is van

- een acuut gevaar, waarbij zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang dit onmiddellijk noodzakelijk maakt
- de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegen hem/haar gerichte maatregelen als gevolg van een interne melding
- de misstand na de interne meldingen niet is weggenomen
- er een wettelijke plicht is tot de melding van de misstand.

## **Artikel 7**

### ***Rechtsbescherming***

De werknemer die met inachtneming van de bepalingen in de regeling te goeder trouw een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn/haar positie benadeeld als gevolg van het melden daarvan.

## **Artikel 8**

### ***Inwerkingtreding***

Deze regeling treedt in werking op 1 april 2005.

Vastgesteld te Zwolle d.d. 30 maart 2005 door directie en ondernemingsraad.