

Klokkenluidersregeling Vitens

Vitens N.V. (verder te noemen: **Vitens**);

gelet op het belang dat **Vitens** hecht aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, aan een goed klokkenluidersbeleid, gelet op het instemmende besluit van de Ondernemingsraad d.d. 20 september 2023.

BESLUIT

vast te stellen de navolgende regeling;

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. **werknemer**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;
 - b. **werkgever: Vitens**, welke krachtens arbeidsovereenkomst laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
 - c. **vermoeden van een misstand**: het vermoeden van een melder, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
 - 1e. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
 - 2e. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit;
 - ii. een (dreigende) schending of een gevaar voor schending van Unierecht, zijnde het in artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied (Richtlijn (EU) 2019/1937);
 - iii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
 - iv. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
 - v. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
 - vi. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
 - vii. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
 - viii. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld,
 - ix. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten;
 - d. **vermoeden van een onregelmatigheid**: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;

- e. **adviseur:** een natuurlijk persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
 - f. **vertrouwenspersoon:** degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren, zie bijlage 2 voor contactgegevens.
 - g. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkenluiders;
 - h. **melding:** de melding (ook anoniem) van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
 - i. **melder:** de werknemer, of anderszins aan werkgever gerelateerde melder, die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
 - j. **Centraal meldpunt Vitens;** dit is het interne centraal meldpunt voor alle meldingen binnen Vitens, waarbij melders (ook anoniem) meldingen kunnen doen van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
 - k. **hoogst leidinggevende:** het orgaan of de perso(o)n(en) die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever (Raad van Bestuur en directeuren)
 - l. **hoogste verantwoordelijke:** het interne toezichtorgaan of als de organisatie van de werkgever geen intern toezichtorgaan heeft, de hoogste leidinggevende, zie bijlage 2 voor contactgegevens;
 - m. **onderzoekscommissie:** degenen aan wie het centraal meldpunt het onderzoek naar de misstand opdraagt
 - n. **externe autoriteit:** de instantie / toezichthouder die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand bij te doen. Hiervan is een lijst (bijlage 1) opgenomen, bij deze externe toezichthouders kan gemeld worden, indien de toezichthouder niet op deze lijst voorkomt, is enkel een interne melding mogelijk.
 - o. **externe derde:** iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen oplossen of doen oplossen;
 - p. **schending van het Unierecht:** handeling of nalatigheid die: onrechtmatig is en betrekking heeft op bepaalde Uniehandelingen en beleidsterreinen (zie bijlage 2 van deze regeling), of het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen (zie bijlage 2 van deze regeling);
2. In het kader van deze regeling wordt door Vitens persoonsgegevens verwerkt, tenzij de melding anoniem is. Deze verwerking is opgenomen in het verwerkingsregister van Vitens (afdeling BZ): naam, functie, mailadres, telefoonnummer melder, degene over wie de melding gaat en indien van toepassing de betrokken vertrouwenspersoon, adviseur en/of betrokken derden.
3. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

Artikel 2. Informatie en ondersteuning voor de melder

1. Een melder kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.
2. Een melder kan de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

3. In overeenstemming met lid 1 kan de melder ook ~~het adviespunt klokkenluiders~~ de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand. Contactgegevens zie bijlage 2.

Artikel 3. Interne melding ~~door een werknemer van de werkgever~~

1. Een melder met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen Vitens, kan daarvan melding doen bij het interne centraal meldpunt.
2. De melder kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen Vitens ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de melder, door naar het centraal meldpunt als bedoeld in het vorige lid.
3. Afhandeling van de interne centraal melding verloopt volgens een vast onderzoeksprotocol, te vinden in deze regeling vanaf artikel 9. In de bijlage 4 van deze regeling staat een vaste werkwijze, die duidelijk aangeeft welke personen betrokken zijn bij het uitvoeren van een onderzoek, dan wel geïnformeerd worden en/of betrokken worden.

Artikel 4. Externe melding

1. Indien een melder reeds een interne melding gedaan heeft, kan deze overgaan tot het doen van een externe melding indien:
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 12 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 12 lid 1 of lid 2.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand bij een bevoegde autoriteit. Werkgever benadrukt dat een interne melding de voorkeur heeft en verzoekt de melder om in geval van een externe melding ook een interne melding te doen. Een externe melding 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 de organisatie van de werkgever 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 autoriteit die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe autoriteit wordt in ieder geval verstaan:
 - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
 - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders. Zie bijlage voor de opgenomen lijst van instanties die hiertoe bevoegd zijn.
4. Indien naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever 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.

5. Indien, naar het redelijk oordeel van de melder, de melder een redelijke grond heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie juist is en de melder reeds een interne melding heeft gedaan, alsmede een (directe) externe melding heeft gedaan zoals bedoeld in lid 3-4, kan de melder ook kiezen voor een publieke melding; een melding bij de pers.
Hiertoe moet melder een redelijke grond hebben om aan te nemen dat er een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit, het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend verholpen wordt, alsmede de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang.

Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. Vitens zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, een andere organisatie, een externe autoriteit als bedoeld in artikel 4 lid 3, een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in art. 4 lid 4, of aan de pers, zoals bedoeld in artikel 4 lid 5.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van 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;
 - e. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,
 - f. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - g. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - h. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - j. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - k. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - l. het onthouden van promotiekansen;
 - m. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten.
 - n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - o. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
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 Vitens neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
4. Indien Vitens 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. Indien een benadeling optreedt, is er sprake van een omgekeerde bewijslast. Hiermee is het aan werkgever om aan te tonen dat deze benadeling, voor zover deze niet in navolging van het voorgaande lid genomen is, niet samenhangt met de melding.
6. Vitens draagt er zorg voor dat leidinggevenden en werknemers 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.
7. Vitens spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De op de voet van artikel 9 lid 8 aangewezen adviseur 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 melder kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. Het centraal meldpunt ontvangt van de adviseur, de schriftelijke vastlegging van deze bespreking, inclusief goedkeuring en ondertekening door de melder. Indien het centraal meldpunt zelf als adviseur optreedt, handelt het centraal meldpunt de schriftelijke vaststelling af. In beide gevallen ontvangt de melder een afschrift van de verslaglegging.
2. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de adviseur, de vertrouwenspersoon of de afdeling advies van het Huis van Klokkenluiders. De vertrouwenspersoon neemt contact op met het centraal meldpunt, of wijst door naar de adviseur. Centraal meldpunt/adviseur en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De adviseur/centraal meldpunt draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De adviseur/centraal meldpunt stuurt het verslag onverwijld door aan de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de adviseur die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het functioneren als adviseur van de melder en/of het werken voor het interne centraal meldpunt.
2. De werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De werkgever zal de onderzoekers (interne onderzoekscommissie leden) die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
5. De werkgever 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.
6. Op benadeling van de in lid 1 t/m 6 bedoelde personen is artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.
7. Voor zowel de melder, de adviseur, vertrouwenspersoon, intern centraal meldpunt, leden interne onderzoekscommissie en betrokken derde, alsmede werknemers bedoelt onder lid 5

en 6 van dit artikel, mogen niet aansprakelijk worden gesteld voor het doen van een melding, of het openbaar maken ervan, wanneer:

- a. Er niet meer gedeeld wordt dan noodzakelijk is voor het doen van de melding;
- b. De openbaarmaking gaat in navolging van artikel 3 jo. 4 van deze regeling of een publieke melding (pers) gaat in navolging van artikel 4 lid 5 van deze regeling;
- c. Lid a en b niet betrekking hebben op het verwerven van of de toegang tot strafbare informatie, waarbij aansprakelijkheid stelling wel mogelijk is.

Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

1. De werkgever 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.
2. 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.
3. Indien het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is gemeld via de 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.
4. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. De melder doet melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling (een-op-een gesprek) bij het interne centraal meldpunt, telefonisch bij het interne centraal meldpunt, via een schriftelijke melding aan het centraal meldpunt. Het centraal meldpunt draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling van de melding en legt deze vaststelling ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Via het centraal meldpunt kan een melder anoniem melden, via een schriftelijke melding. De vertrouwenspersoon kan namens melder een anonieme melding doen, indien dit verzocht wordt door de melder. Wanneer anoniem gemeld wordt, is het raadzaam een tijdelijk mailadres aan te maken, zodat het centrale meldpunt aanvullende informatie kan verzoeken om de melding te kunnen behandelen.
3. Alle ontvangen meldingen worden door het centraal meldpunt geregistreerd in een register en de melder ontvangt uiterlijk binnen zeven (7) dagen na ontvangst van de melding komt er een bevestiging van de melding.
4. Indien de melder of het centraal meldpunt, een redelijk vermoeden hebben dat de hoogst leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt het centraal meldpunt de melding onverwijld door aan het interne toezichtsorgaan binnen de organisatie van de werkgever.
5. Indien de melder de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling bij een adviseur doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt de adviseur, 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. Afschrift gaat ook altijd naar het interne centrale meldpunt voor verdere afhandeling.
6. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling via de 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. Afschrift gaat ook altijd naar het interne centrale meldpunt voor verdere afhandeling.

7. De identiteit of informatie waardoor de identiteit van de melder direct of indirect kan worden achterhaald, wordt zonder de toestemming van melder niet gedeeld anders dan met de personen bedoeld in lid 1,5 en 6 van dit artikel. De identiteit wordt pas na instemming gedeeld voor verder onderzoek (artikel 10). Dit gebeurt uitsluitend na schriftelijk instemming, of instemming per mail door de melder, welke vastgelegd wordt in het register door het meldpunt.
8. Na ontvangst van de melding wijst het centraal meldpunt, in overleg met de melder, onverwijld een adviseur aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

Artikel 10. Behandeling van de interne melding door het centraal meldpunt

1. Het centraal meldpunt 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.
2. Indien het centraal meldpunt besluit geen onderzoek in te stellen, informeert het centraal meldpunt de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan het centraal meldpunt 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. Wanneer de melding niet gezien wordt als een misstand of onregelmatigheid, beoordeelt het centraal meldpunt wie de melding kan afhandelen. In sommige gevallen pakt het centraal meldpunt de melding op, in andere gevallen kan worden doorverwezen naar de onderzoekscommissie uit het reglement sociaal onveilige situaties, de leidinggevende van de medewerker, HR, of een of een andere functionaris in de organisatie.
4. Indien de melding per brief anoniem gedaan is, kan het centraal meldpunt geen terugkoppeling geven aan de anonieme melder, maar wordt het besluit geregistreerd.
5. Het centraal meldpunt beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 4 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt het centraal meldpunt de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. Het centraal meldpunt draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, indien dit nodig geacht wordt, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid. Het centraal meldpunt zorgt voor coördinatie van het onderzoek.
7. Het centraal meldpunt informeert de melder onverwijld schriftelijk, dat er een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Het centraal meldpunt stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. In deze bevestiging van de onderzoeksopdracht, wordt de melder geïnformeerd over de mogelijkheden om intern, dan wel extern raadpleging te zoeken bij vertrouwenspersoon, adviseur, of de afdeling advies van het Huis van Klokkenluiders.
8. Het centraal meldpunt 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 4, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Het centraal meldpunt informeert degene op wie de melding betrekking heeft, dat de vertrouwenspersoon ingeschakeld kan worden, of een adviseur.

9. Indien de melding de hoogste leidinggevende betreft, informeert het centraal meldpunt de interne toezichthouder over het op te starten externe onderzoek. Waar nodig voert de interne toezichthouder in dat geval conform artikel 10 lid 1-8 uit deze regeling de stappen uit, in plaats van de hoogst leidinggevende.
10. Indien de melding de interne toezichthouder betreft, zal het centraal meldpunt het externe onderzoek in gang zetten.

Artikel 11. De uitvoering van het onderzoek

1. Degene die het onderzoek uitvoert stelt de melder in de gelegenheid te worden gehoord en 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. Degene die het onderzoek uitvoert, kan ook anderen horen en draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
3. Degene die het onderzoek uitvoert kan binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die hij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig acht.
4. Werknemers mogen degene die het onderzoek uitvoert alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de daar in het kader van het onderzoek kennis van wordt genomen.
5. Degene die het onderzoek uitvoert stelt een samenvatting, inclusief uitkomst op. Het centraal meldpunt stuurt een samenvatting van het onderzoek inclusief de uitkomst aan de melder, zodat deze in de gelegenheid is daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. Degene die het onderzoek uitvoert stelt vervolgens het onderzoeksrapport vast.
7. Wanneer het onderzoek betrekking heeft op de hoogst leidinggevende wordt het onderzoeksrapport verzonden aan de interne toezichthouder, die vervolgens het centraal meldpunt hiervan een afschrift verstrekt. Het centraal meldpunt verstrekt de melder een samenvatting inclusief uitkomst.
8. De hoogst leidinggevende, of de intern toezichthouder, indien het onderzoek de hoogst leidinggevende betrof, beslist op basis van het rapport of en zo ja welke maatregelen getroffen moeten worden.

Artikel 12. Standpunt van de werkgever

1. Het centraal meldpunt informeert de melder een redelijke termijn van maximaal drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging van de melding 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 het meldpunt de melder daar schriftelijk over. De termijn kan eenmaal met drie maanden worden verlengd. Daarbij wordt aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is. In ieder geval wordt er een update gegeven over de stand van zaken, elke vier weken, door het meldpunt.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een externe instantie als bedoeld in artikel 4 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte

moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 13. Hoor en wederhoor ten aanzien van standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het standpunt van de werkgever te reageren. Indien er zwaarwegende belangen zijn vanuit werkgever kan op dit gehele artikel een voorbehoud gelden, waardoor dit niet wordt uitgevoerd.
2. Indien de melder in reactie op het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid of misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 10 t/m 13 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 4 lid 3 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 14. 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 de hoogste leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 10 t/m 13 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 7 lid 1 t/m 6 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
4. De melder kan ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.
5. Indien benadeling, van welke vorm ook, plaatsvindt, zal er automatisch een onderzoek gestart worden door de hoogst leidinggevende, om na te gaan op welke wijze de organisatie is omgegaan met de melder.

Artikel 15. Publicatie, rapportage en evaluatie

De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.

Artikel 16. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 20 september 2023.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de klokkenluidersregeling Vitens, oftewel de regeling voor het omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid Vitens.
3. De Regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheden wordt ingetrokken.

Bijlage 1 Toelichting op Klokkenluidersregeling Vitens

Artikel 1. Begripsbepalingen

Lid 1 onder a. Werknemer

Deze regeling verstaat, in overeenstemming met de wet onder werknemer:

- i. degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht; en
- ii. degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht.

Lid 1 onder c. Vermoeden van een misstand

De Wet Bescherming Klokkenluiders (Wbk) spreekt van een vermoeden van een misstand. Dit is gelijk gebleven aan de vorige wet (wet HvK). Er is een toevoeging gedaan, waardoor alle schendingen, inbreuken of afwijken van beleid van Unierecht ook vallen onder de mogelijkheid tot melden. Zowel binnen als buiten Vitens, intern via het meldpunt, of extern, direct bij de verantwoordelijke toezichthouder.

De basis voor het melden op basis van schendingen ten aanzien van Unierecht is Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden. Het materiele toepassingsgebied, artikel 2, vermeld welke toepassingsgebieden allemaal tot het Unierecht, en de mogelijkheid tot melden op basis van de Klokkenluidersregeling, behoren. Een AMvB volgt nog t.a.v. de uitwerking van melden op basis van Unierecht.

Redelijke gronden

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.

Maatschappelijk belang

Wanneer bij een misstand het maatschappelijk belang in het geding is, kan niet in zijn algemeenheid worden gezegd en 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.

Lid 1 onder d. Vermoeden van een onregelmatigheid

De mogelijkheid intern melding te doen van een vermoeden van een onregelmatigheid is:

- omdat het in het belang is van zowel werkgever als werknemers indien werknemers hier intern melding van kunnen doen, zodat de werkgever in staat wordt gesteld het betreffende probleem op te lossen; en
- omdat het in overeenstemming is met het recht op vrije meningsuiting op de werkvloer dat de werkgever een werknemer die intern melding wil doen van een vermoede onregelmatigheid daar de mogelijkheid toe biedt en hem beschermt tegen benadeling in zijn arbeidspositie.

Geen externe melding mogelijk

Indien de melding alleen betrekking heeft op een vermoeden van een onregelmatigheid en niet op een vermoeden van een misstand, voorziet deze regeling niet in de mogelijkheid een externe melding

te doen. De reden hiervoor is dat bij enkel een vermoeden van een onregelmatigheid het maatschappelijk belang niet in het geding is.

Redelijke gronden

De definitie vereist onder meer dat het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden. Zie verder de toelichting bij lid 1 onder c.

Lid 1 onder e. Adviseur

De adviseur moet een persoon zijn die een geheimhoudingsplicht heeft. Hieronder vallen in ieder geval de vertrouwenspersoon, een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts.

Lid 1 onder f. Vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon is degene die is aangewezen om voor de organisatie van de werkgever als vertrouwenspersoon te fungeren. In bijlage 2 zijn de contactgegevens opgenomen van de vertrouwensperso(o)n(en) van werkgever.

Lid 1 onder g. Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders

De dienstverlening van de afdeling advies van het Huis is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis. De werknemer kan de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand (zie artikel 2 lid 3). Contactgegevens van het Huis voor Klokkenluiders staan in bijlage 2.

Lid 1 onder i. Melder

Onder de nieuwe wet (Wbk) kan iedereen die een huidige, voormalige of toekomstige werkrelatie met de werkgever heeft, een melding doen (melder).

Lid 1 onder l. Hoogst verantwoordelijke

Dit is het interne toezichtsorgaan, de Raad van Commissarissen. Contactgegevens staan in bijlage 2.

Lid 1 onder n. Externe autoriteit

De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor het meest in aanmerking komt (artikel 14 lid 3). Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:

- a. een instantie die zich bezig houdt met de opsporing van strafbare feiten;
- b. een instantie die toezicht houdt op de naleving van wet- en regelgeving;
- c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders.

De rol van de externe instantie is verder geregeld in artikel 5 lid 1, artikel 10 lid 3, artikel 12 lid 3 en artikel 13 lid 3.

In de toelichting bij artikel 14 lid 3 wordt ingegaan op de mogelijkheid voor de melder om de externe melding van een vermoeden van een misstand bij de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders te doen.

bevoegde autoriteit:

- o [Autoriteit Consument en Markt]
- o [Autoriteit Financiële Markten]

- o [De Nederlandsche Bank]
- o [IGJ]
- o [NZa]
- o [ANVS]
- o [ILT]
- o Autoriteit Persoonsgegevens
- o Huis voor klokkenluiders

Lid 1 onder p. Schending van het Unierecht

Met de Wet bescherming klokkenluiders worden onder meldingen over misstanden begrepen meldingen van (gevaar voor) schendingen van het recht van de Europese Unie (of: Unierecht). Die meldingen van schendingen van het Unierecht worden dus ook beschermd. 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;
- 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).

In bijlage 2 van deze regeling is een link opgenomen, waarmee de gehele regeling die schendingen van Unierecht betreft kan worden nagezocht.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

Een werknemer die denkt dat sprake zou kunnen zijn van een misstand, heeft de mogelijkheid dit te bespreken met een adviseur, de vertrouwenspersoon of afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders.

Lid 1

Een adviseur is een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand (zie artikel 1 lid 1 onder e). Hieronder vallen in ieder geval de vertrouwenspersoon, een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts.

Lid 2

De vertrouwenspersoon is degene die is aangewezen om voor de organisatie van de werkgever als vertrouwenspersoon te fungeren (zie artikel 1 lid 1 onder f). Dit kan afhankelijk van de keuze van de werkgever een interne vertrouwenspersoon en/of een externe vertrouwenspersoon zijn.

Lid 3

De afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders is ingesteld bij wet HvK. Onder de Wbk is deze afdeling nog steeds het aanspreekpunt.

Artikel 4. Externe melding

Lid 2

De Wet Bescherming Klokkenluider (Wbk) biedt ten opzichte van de vorige wet (wet HvK) directe mogelijkheden tot extern melden. Het verdient nog steeds de voorkeur om intern te melden, maar het staat de melder vrij om direct een externe melding te doen bij een daartoe bevoegde autoriteit.

Lid 5

Indien melder een interne en een (directe) externe melding heeft gedaan, maar aannemelijke gronden heeft om aan te nemen dat deze melding niet opgepakt gaat worden en/of benadeling kan ontstaan door het gemelde, kan melder ervoor kiezen een openbare melding (bij de pers) te doen. Het is aan te raden zich hierin te laten bijstaan, alvorens overgegaan wordt tot een dergelijke openbare melding.

Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling

Het zorgen voor een goede bescherming van de melder tegen benadeling is een van de basisvoorwaarden voor het goed en zorgvuldig omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

Van benadeling is sprake als de melder in verband met het doen van een melding slechter wordt behandeld dan hij zou zijn behandeld als hij geen melding had gedaan. Deze benadeling kan ook al plaatsvinden in de aan de melding voorafgaande fase. Dit is de fase waarin de toekomstige melder van de kwestie op de hoogte is geraakt en intern is begonnen daarover vragen te stellen of zijn mening daarover kenbaar te maken.

Bescherming tegen benadeling betekent niet alleen dat de werkgever zich onthoudt van het nemen van benadelende maatregelen. De werkgever heeft ook de verantwoordelijkheid ervoor zorg te dragen dat leidinggevenden en collega's de melder niet door bepaalde gedragingen feitelijk benadelen.

De bescherming tegen benadeling is niet beperkt tot een bepaalde periode. Waar het om gaat is dat de melder niet in verband met het doen van een melding wordt benadeeld.

Voor de volledigheid zij opgemerkt dat de bescherming tegen benadeling betrekking heeft op de eigen werknemer in drie te onderscheiden situaties.

- In de eerste situatie speelt de vermoede misstand zich af bij de eigen werkgever en doet de werknemer de melding bij deze werkgever.
- In de tweede situatie speelt de vermoede misstand zich af bij een andere organisatie waarmee de werknemer door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen. In dat geval kan de werknemer de melding bij die andere organisatie doen. De melding zelf zal dan door die andere organisatie worden behandeld. Ook dan geldt echter dat de eigen werkgever de melder niet mag benadelen als gevolg van het doen van een melding bij die andere organisatie.
- In de derde situatie is er een melding bij een externe autoriteit waarbij de bescherming van de melder ook moet worden gegarandeerd, zowel door de organisatie die de melding onderzoekt, als door de organisatie waarover de melding gedaan is. In deze situatie mag ook geen benadeling plaatsvinden.

Lid 5

Met de invoering van de Wbk geldt voor werkgever een omgekeerde bewijslast ten aanzien van de melding. Hierdoor is het aan werkgever te bewijzen dat hetgeen gemeld is, incorrect is. Dit is ingevoerd om de bescherming van melder te verbeteren.

Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder

Door de centralisering van het melden binnen organisatie van werkgever, verloopt een melding van een vermoeden van een misstand, en/of onregelmatigheid via het centraal meldpunt. Zij handelen de binnengekomen meldingen af, namens hoogst leidinggevende. Zij hebben in de gehele procedure evenals afstemming t.a.v. tegengaan van benadeling een coördinerende rol.

Artikel 8 lid 6 bepaalt dat de hoogste leidinggevende zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, een contactpersoon aanwijst met het oog op het tegengaan van benadeling van de melder.

Dit kan een vertrouwenspersoon zijn of een werknemer die binnen de organisatie hiërarchisch een gelijke of hogere positie bekleedt dan de melder. Het is van belang dat de contactpersoon iemand is in wie de melder vertrouwen heeft. Daarom wordt de contactpersoon aangewezen in overleg met de melder.

Omdat benadeling al in een vroeg stadium kan optreden, is het van belang dat de contactpersoon zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding aan het werk kan gaan. Daarom schrijft artikel 8 lid 6 voor dat deze contactpersoon onverwijld wordt aangewezen, dat wil zeggen diezelfde dag of binnen één of enkele dagen.

Artikel 6 regelt wat deze contactpersoon en de hoogste leidinggevende doen om benadeling van de melder tegen te gaan.

Lid 1

Lid 1 is van belang om benadeling van de melder zoveel mogelijk te voorkomen en om, als toch benadeling optreedt, daar zo snel en adequaat mogelijk op te reageren.

Van risico's op benadeling zal sprake zijn als het risico bestaat dat direct leidinggevend en/of directe collega's van de melder zich negatief zullen gaan uitlaten over het feit dat iemand een melding heeft gedaan of het de melder kwalijk zullen nemen dat hij de melding heeft gedaan. Dat risico is bijvoorbeeld reëel als één of meer van hen direct of indirect bij de vermoede misstand betrokken zijn of als zij bevriend zijn met of anderszins loyaal zijn aan één of meer medewerkers die direct of indirect bij de vermoede misstand betrokken zijn.

Op welke wijze risico's op benadeling van de melder het beste kunnen worden verminderd, zal afhangen van de situatie zoals die zich voordoet binnen de organisatie. In geval van een situatie als hierboven beschreven zou de werkgever de betreffende medewerkers kunnen aangeven welke houding en wat voor wijze van gedragen de werkgever in deze situatie van hen verwacht en welke houding en wat voor wijze van gedragen de werkgever in deze situatie niet acceptabel vindt.

Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

Lid 1 t/m 4

Lid 1 t/m 4 brengen tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever ook verplicht is de adviseur die in dienst is van de werkgever, de

vertrouwenspersoon, de contactpersoon en de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever te beschermen tegen benadeling vanwege het uitoefenen van de aan hen toebedeelde rol. Uiteraard zijn de hier bedoelde personen verplicht zich daarbij als een goed werknemer te gedragen.

Lid 5

Lid 5 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever ook verplicht is een werknemer die gehoord is door de onderzoekers te beschermen tegen benadeling in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

Lid 6

Lid 6 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever ook verplicht is een werknemer die aan de onderzoekers documenten verstrekt waarvan hij redelijkerwijs nodig kan achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van kunnen nemen, te beschermen tegen benadeling in verband daarmee.

Lid 7

Lid 7 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de bescherming tegen benadeling zoals geregeld in artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing is op de in artikel 7 lid 1 t/m 6 genoemde personen.

Lid 8

In navolging van de Wbk mogen werknemers en andere mensen gerelateerd aan de melding niet aansprakelijk worden gesteld voor het betrokken zijn bij de melding, of het openbaar maken van de melding, tenzij er sprake is van strafbare informatie die vrijgegeven wordt, of werkgever aantoonbaar kan maken dat er niet voldoen is aan de juiste gronden voor het melden van een misstand op basis van deze regeling.

Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder

Lid 2

Als leidinggevenden en/of collega's weten wie de melding heeft gedaan en hem dit kwalijk nemen, kan dat leiden tot benadeling van de melder. Daarom is het van belang dat de identiteit van de melder zoveel als mogelijk vertrouwelijk wordt behandeld. Concreet betekent dit dat de groep personen die weet wie de melder is, niet groter zal mogen zijn dan voor een goede uitvoering van deze regeling noodzakelijk is.

Voor het buiten deze groep van personen bekend maken van de identiteit van de melder is uitdrukkelijke schriftelijke instemming noodzakelijk. In deze instemmingsverklaring zal specifiek moeten worden aangegeven aan wie of aan welke groep van personen de identiteit van de melder bekend mag worden gemaakt.

De Wbk stelt veel strengere eisen aan het behoud van anonimiteit en de bescherming van deze anonimiteit door werkgevers dan de vorige wet. Hiermee is het voor werkgever essentieel dat alleen degene betrokken bij de melding en/of het onderzoek op de hoogte zijn van de identiteit, wanneer het een reguliere melding betreft. Indien het een anonieme melding betreft, zal de identiteit van de melder bij niemand bekend zijn of hoogstens bij de vertrouwenspersoon, zie lid 3.

Lid 3

Als de melding via de vertrouwenspersoon wordt gedaan en de melder geen toestemming geeft zijn identiteit bekend te maken, zal alleen de vertrouwenspersoon weten wie de melder is. Dit wordt

gewaarborgd door alle correspondentie over de melding via de vertrouwenspersoon te laten verlopen. Het meldpunt zorgt voor administratie van de melding (vastlegging verplicht vanuit de Wbk).

Lid 4

Vertrouwelijke behandeling van de identiteit van de adviseur is van belang voor zowel de melder als de adviseur. Dat is de reden dat voor het bekend maken van de identiteit van de adviseur de uitdrukkelijke schriftelijke instemming van beiden noodzakelijk is. In deze instemmingsverklaring zal specifiek moeten worden aangegeven aan wie of aan welke groep van personen de identiteit van de adviseur bekend mag worden gemaakt.

Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

De Wbk geeft de melder meer vrijheid in de manier waarop gemeld wordt en werkgever moet meer vastleggen dan in de voorgaande wet het geval was.

Lid 1

Bij een interne melding, komt de melding centraal binnen via het meldpunt werkgever. Dit kan zowel per mail (ook anoniem), via de meldknop van het meldpunt, telefonisch of in een gesprek met een medewerker meldpunt (of via de vertrouwenspersoon). Het meldpunt zorgt voor schriftelijke vastlegging en goedkeuring van hetgeen is vastgelegd. Het kan ook zo zijn dat de melding bij het meldpunt binnenkomt via de vertrouwenspersoon.

Lid 2

Indien er gekozen wordt voor een anonieme melding, komt deze schriftelijk binnen bij het meldpunt (direct via de melder of via de vertrouwenspersoon).

Lid 7

Voor verder onderzoek is het nodig dat de identiteit van de melder bekend is bij degene die het onderzoek uitvoeren, na schriftelijke toestemming van melder, welke geregistreerd wordt door het meldpunt in het register, wordt deze bekend gemaakt.

Artikel 10. Behandeling van de interne melding door het centraal meldpunt

Door de centralisering van de afhandeling van meldingen bij werkgever, komen alle meldingen bij het meldpunt binnen. Deze werkt namens de hoogst leidinggevende aan het afhandelen van meldingen.

Lid 1

Naar aanleiding van een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid wordt in beginsel altijd een onderzoek ingesteld. Hierop zijn twee uitzonderingen.

De eerste uitzondering (onder a) is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden. Zie voor wat hieronder wordt verstaan de toelichting bij artikel 1 lid 1 onder c.

De tweede uitzondering (onder b) is de situatie dat reeds op voorhand, dus zonder onderzoek te doen, duidelijk is dat de gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Dat is het geval als op voorhand duidelijk is:

- dat met de gemelde gedragingen of gebeurtenissen niets mis is, of

- dat de gemelde gedragingen of gebeurtenissen niet ernstig genoeg zijn om als een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid te kunnen worden aangemerkt.

Lid 3

Het meldpunt is, buiten hetgeen vermeld in lid 9 van dit artikel, bij alle meldingen degene die bepaald wat er gebeurt. Zie voor de procedure bijlage 4 van deze regeling. Indien er geen sprake is van een misstand, maar afhandeling wel noodzakelijk is, verwijst het meldpunt intern verder.

Lid 4

Bij een anonieme melding, zonder mogelijkheid tot contact, zal het besluit geregistreerd worden door het meldpunt in het register.

Lid 5

Algemeen

Een interne melding van een vermoeden van een misstand kan voor de werkgever (via het meldpunt) aanleiding zijn om een externe instantie van deze melding op de hoogte te brengen. Dit kan voortvloeien uit een meldplicht, maar kan ook worden ingegeven door het eigen belang van de werkgever of vanuit het oogpunt van maatschappelijk verantwoord ondernemerschap.

Ernstige bezwaren

De zinsnede "tenzij daartegen ernstige bezwaren bestaan" brengt tot uitdrukking dat dit alleen in een uitzonderlijke situatie aan de orde zal zijn. Bij de afweging of daar sprake van is, zal de werkgever (via het meldpunt) moeten meewegen:

- dat de melder een gerechtvaardigd belang heeft om na te kunnen gaan of de kennisgeving aan de externe instantie goed en zorgvuldig geschiedt, en
- dat de melder een geheimhoudingsplicht heeft tegenover de werkgever en de werkgever van de melder mag verwachten dat hij met alle gegevens en documenten die verband houden met de melding zorgvuldig omgaat.

Indien desalniettemin tegen het zenden van een afschrift aan de melder ernstige bezwaren bestaan, stuurt de werkgever (via het meldpunt) de melder een samenvatting waarin de informatie waartegen de ernstige bezwaren bestaan wordt weggelaten.

Lid 6

Indien de melder aanwijzingen zou hebben dat de onderzoekers niet onafhankelijk en onpartijdig zijn of zelfs betrokken zouden zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid, kan hij de hoogste leidinggevende daarvan op de hoogte stellen. De hoogste leidinggevende (via het meldpunt) zal dan moeten beoordelen of de onderzoekers aan de vereisten van lid 6 voldoen.

Artikel 11. De uitvoering van het onderzoek

Lid 2 t/m 4

Zie voor werknemers die bij het onderzoek betrokken raken de beschermingsbepalingen in artikel 7 lid 4 t/m 6.

Lid 5 en 6

Zie voor de uitzonderlijke situatie dat er ernstige bezwaren bestaan de toelichting bij artikel 10 lid 5.

Artikel 12. Standpunt van de werkgever

Lid 1 en 2

De in deze bepalingen neergelegde eerste termijn van in beginsel drie maanden voor het toezenden van een inhoudelijk standpunt aan de melder en de verplichting om, als het langer dan drie maanden gaat duren, aan te geven waarom dit zo is, waarborgen dat de behandeling van de melding en het onderzoek naar de vermoede misstand of onregelmatigheid voortvarend wordt uitgevoerd. Elke vier weken volgt na verlenging van de eerste termijn, een update over de stand van zaken.

Artikel 14. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

Lid 1 en 2

Het zorgen voor een goede bescherming van de melder tegen benadeling is een van de basisvoorwaarden voor het goed en zorgvuldig omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daar hoort bij dat de melder die meent dat sprake is van benadeling, de werkgever kan verzoeken onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.

Lid 2 verwijst voor de behandeling van dit verzoek naar de bepalingen die gelden voor de behandeling van een interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

Lid 3

Ook de in artikel 7 lid 1 t/m 6 bedoelde personen hebben aanspraak op bescherming tegen benadeling. Dit vloeit voort uit de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen. Ook zij kunnen derhalve, als zij menen dat sprake is van benadeling, de werkgever verzoeken onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.

Lid 5

Indien benadeling plaatsvindt, stelt werkgever een onderzoek in naar deze benadeling.

Bijlage 2 Contactgegevens

Vertrouwenspersoon Vitens:

Phini Kimman-Brand 06 50666443; René Veenendaal 06 51083581; Hanneke Vreugdenhil 06 12684514; François van Ekkendonk 06 15093196; Nico Evers 06 20382575.

Hoogste verantwoordelijke: het interne toezichtorgaan of als de organisatie van de werkgever geen intern toezichtorgaan heeft, de hoogste leidinggevende. Voorzitter RvC: dhr. Han Noten: 06 52435042.

Intern centraal meldpunt Vitens: via intranet te benaderen op de pagina: <https://vitens.sharepoint.com/sites/Integriteit>.

Huis voor de Klokkenluiders: Bereikbaarheid Huis voor Klokkenluiders: De afdeling advies is telefonisch te bereiken via 088 – 1331 030, op werkdagen tussen 10.00 uur en 12.00 en tussen 13:00 uur en 16:00 uur.

Bijlage 3 EU regeling

Zie voor een volledig overzicht van alle EU richtlijnen waar een EU-inbreuk op betrekking kan hebben de bijlage van de EU richtlijn.

Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1937>.

Bijlage 4 Verantwoordelijkheden overzicht

Activiteiten	Bevoegd / verantwoordelijk (RACI)
1. Procesbeschrijving melding mogelijke misstand	
<p>De melding komt op een van de volgende manieren intern binnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1°. Schriftelijk (brief/e-mail); • 2°. mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of • 3°. op verzoek van de melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie; • 4: anoniem. <p>Het centraal meldpunt gaat na of er sprake is van een melding i.n.v. Vitens klokkenluidersregeling en keurt goed/af. Hiervan wordt verslaglegging gepleegd en ook de melding zelf wordt vastgelegd in een register.</p> <p>NB Indien de melding vanuit een externe toezichthouder binnenkomt, wordt dezelfde procedure gevolgd.</p>	<p>R: Centrale meldpunt Vitens A: Hoogst leidinggevende I: melder</p>
<p>1.1 Spreken met melder</p> <p>Indien er een melding is gedaan op basis van 1-3 (hierboven onder punt 1) vindt een gesprek plaats met de melder en wordt eventuele verslaglegging van de melding verder aangevuld.</p> <p>Er wordt indien nodig gesproken met de integraal verantwoordelijke sociale veiligheid en de (interne/externe) vertrouwenspersoon.</p> <p>Artikel 9 is leidend (deze regeling) voor het oppakken en verwerken van de melding.</p>	<p>R: Centrale meldpunt A: Hoogst leidinggevende C: melder I: Melder en andere betrokkene melding</p>
<p>1.2 Besluit over (eventueel) (vervolg)onderzoek.</p> <p>Wanneer een melding van een vermoedelijk misstand ontvankelijk wordt verklaard door het centraal meldpunt, zal de hoogst leidinggevende (via het meldpunt) besluiten om een onderzoek in te stellen.</p> <p><i>Informeren melder over eventueel vervolgonderzoek.</i></p> <p>Als de melding is beoordeeld, ontvangt de melder daarvan een bericht en ook wat het vervolg is. Als het besluit is om geen onderzoek in te stellen, dan wordt de melder daarvan binnen 7 dagen na de melding op de hoogte gebracht. Ook wordt aangegeven op grond waarvan het vermoeden is dat de melding niet gebaseerd is op redelijke gronden. Bij een anonieme melding kan de melder niet worden geïnformeerd over het vervolg. Het meldpunt bepaald hoe de melding, indien vervolg noodzakelijk is, intern verder wordt afgehandeld.</p> <p><i>Vaststellen of hoogst leidinggevende en/of RvC geïnformeerd dient te worden.</i></p> <p><i>Na ontvangst van de melding wordt bepaald of de directie en/of RvC worden geïnformeerd.</i></p> <p><i>De hoogst leidinggevende wordt alleen op dit moment of eerder geïnformeerd als blijkt, dat de klacht zeer ernstig is dan wel grote gevolgen heeft voor de organisatie.</i></p>	<p>R: Meldpunt A: hoogst leidinggevende I: melder</p>

<p><i>De voorzitter RvC en voorzitter Auditcommissie RvC worden in ieder geval geïnformeerd op het moment dat het gaat om een misstand waarbij de regeling Huis van de Klokkenluiders wordt gevolgd of als het gaat om een melding over de hoogst leidinggevende. Als het gaat om een melding die de hoogste leidinggevende betreft zal het centraal meldpunt samen met het interne toezichtorgaan een extern onderzoek in gang zetten. Als het gaat om een melding van een mogelijke misstand, die de interne toezichthouder betreft zal het centraal meldpunt het externe onderzoek in gang zetten. In andere gevallen worden de hoogst leidinggevende en RvC niet geïnformeerd.</i></p>	
<p>1.3 Onderzoeken (zie artikel 11-14 regeling) Het onderzoek wordt uitgevoerd door de onderzoeker(s) (dit kan intern of extern gebeuren) waarbij waarheidsvinding het doel is. Het centraal meldpunt kan ingezet worden voor eventuele coördinatie en/of organisatie van hetgeen de onderzoeker(s) nodig hebben. Voor hoor en wederhoor kunnen mensen uit/buiten de organisatie opgeroepen worden.</p>	<p>R: Onderzoeker(s) A: Hoogst leidinggevende C: medewerkers/betrokkene melding; I: melder, betrokkene melding, centraal meldpunt</p>
<p>1.4 Afwikkeling Op basis van de feiten (het onderzoeksrapport) kan de afwikkeling in gang worden gezet door de hoogst leidinggevende. Hieronder kan een externe melding (externe instantie vallen), interne maatregelen of een ander nader te bepalen traject. Indien een melding gegrond wordt verklaard, is de hoogst leidinggevende bevoegd passende maatregelen te nemen. Indien evaluatie en/of andere stappen nodig blijken in de nazorg, dan zorgt de hoogst leidinggevende hiervoor.</p>	<p>R: Hoogst leidinggevende A: Hoogst leidinggevende/RvC I: melder, externe instantie, andere betrokkene</p>