

## MELDREGELING MISSTANDEN Wilde Ganzen

Versie 11 december 2023

### Inleiding

In deze regeling staat hoe Wilde Ganzen omgaat met meldingen van een vermoeden van een misstand. Deze regels zijn gebaseerd op de [Wet Bescherming Klokkenluiders](#) (WbK), die ervoor zorgt dat mensen die een misstand op het werk willen melden, beschermd worden.

Het doel van deze wet is om ervoor te zorgen dat mensen zich veilig voelen om problemen te melden die de samenleving kunnen schaden. Iedereen die op de een of andere manier betrokken is bij Wilde Ganzen (bijvoorbeeld als werknemer, vrijwilliger, stagiair of klant) kan een melding maken van een misstand.

Deze procedure is tot stand gekomen met de instemming van de OR op 11 december 2023.

### 1. Wanneer is er sprake van een (vermoeden van een) misstand?

Een misstand gaat om gevaarlijke, immorele of illegale praktijken die onder verantwoordelijkheid van de werkgever plaatsvinden, waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Er zijn twee soorten misstanden:

1. overtreding van Europese regels
2. maatschappelijke misstanden

#### 1.1 Overtreding van Europese regels

Hierbij gaat het om situaties die een inbreuk zijn op het Unierecht. Daarbij moet je denken aan:

- Overheidsopdrachten;
- Financiële diensten en belangen, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering;
- Productveiligheid;
- Bescherming van het milieu;
- Consumentenbescherming;
- Bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens, en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen.

Als je twijfelt, kun je altijd navraag doen bij de afdeling Advies van de Huis voor de Klokkenluiders: [Ik vermoed een misstand | Huisvoorklokkenluiders](#).

#### 1.2 Maatschappelijke misstanden

Een maatschappelijke misstand is iets wat fout gaat op het werk en ernstige gevolgen heeft. Het maatschappelijk belang is in het geding. Het gaat niet om individuele geschillen, maar om misstanden die vaker gebeuren en/of omvangrijk zijn. Meestal het heeft gevolgen voor meerdere mensen. Daarbij moet je denken aan misstanden die:

- interne regels van Wilde Ganzen overtreden;
- gevaarlijk zijn voor veiligheid van mensen of hun gezondheid;
- het milieu schaden
- ervoor kunnen zorgen dat Wilde Ganzen slechter functioneert.

**Voorbeeld: van integriteitsschending naar misstand**

Werknemers van een slachthuis die bijvoorbeeld geld verduisteren of gevoelige bedrijfsinformatie doorspelen naar de concurrent, begaan weliswaar een integriteitsschending, maar daarmee is er nog niet direct sprake van een maatschappelijk misstand. Maar wat als het structureel wordt, de leiding erbij betrokken is en het om grote bedragen gaat? Of erger nog, als werknemers – door een steeds meer verziekte cultuur en gebrekkig toezicht – met het vlees gaan rommelen, waardoor een gevaar voor de volksgezondheid ontstaat? Dan is het maatschappelijk belang in het geding. En dan is er sprake van een misstand.

**1.3 Voor welke meldingen is deze regeling niet bestemd?**

- Problemen die met je werk te maken hebben, zoals klachten over een collega, je leidinggevende, of het beleid van Wilde Ganzen.
- Het melden van integriteitsschendingen zoals pesten, bedreiging, geweld, of discriminatie, of diefstal of fraude. Hiervoor is de regeling uit de gedragscode en de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen van toepassing.
- Meldingen waarin een andere regeling uit het Personeelshandboek al in voorziet.

**2. De meldprocedure**

**2.1 Wijze van melding**

Je kunt een vermoeden van een misstand zowel in- als extern melden. Dat kan op drie manieren:

1. schriftelijk;
2. telefonisch of via Whatsapp;
3. mondeling.

Zonder instemming van jou als melder mag je identiteit niet worden vrijgegeven. En er zal niet onnodig over de melding gecommuniceerd worden. Je kunt ook advies vragen bij de interne en externe meldpunten voordat je een melding maakt.

Desgewenst kan de melding **anoniem** worden gedaan. Deze wordt op dezelfde manier in behandeling genomen, voor zover er voldoende informatie beschikbaar is voor het zorgvuldig afhandelen ervan. Anoniem melden heeft als voordeel dat de vertrouwelijkheid gewaarborgd is. Het nadeel is dat het moeilijker kan zijn om je als anonieme melder bescherming en support te bieden en om hoor en wederhoor toe te passen.

**Intern melden**

- Je kunt een melding sturen naar [integriteit@wildeganzen.nl](mailto:integriteit@wildeganzen.nl). Alleen de integriteitscoördinator en de vertrouwenspersoon kunnen dit lezen. De integriteitscoördinator zal de melding volgens de regels behandelen. Als je wilt, kan de vertrouwenspersoon je helpen.
- Je kunt rechtstreeks naar de directie gaan.
- Als de melding over de directie gaat, kun je contact opnemen met het lid van de Raad van Toezicht dat verantwoordelijk is voor integriteitszaken. Ze zullen afhankelijk van wat er is gemeld, beslissen wat er moet gebeuren.

**Extern melden**

Je hoeft je melding niet eerst intern te doen. Je kunt het meteen melden bij het Huis voor Klokkeluiders - afdeling Onderzoek - of een andere bevoegde instantie zoals de Nederlandse Arbeidsinspectie, de Autoriteit Persoonsgegevens of de Autoriteit Financiële Markten. De contactgegevens voor deze meldpunten staan onderaan dit document.

## 2.2 De vervolgstappen

1. Je ontvangt binnen zeven dagen nadat je melding hebt gedaan, een schriftelijke ontvangstbevestiging.
2. Als je de melding mondeling hebt gedaan, wordt de beschrijving van de melding in samenspraak met jou zo volledig en nauwkeurig mogelijk op schrift vastgelegd en ondertekend. De melding kan ook vastgelegd worden door opname van het gesprek in een duurzame en opvraagbare vorm (met voorafgaande instemming van jou als melder).
3. De Integriteitscoördinator registreert de melding in het register Melding Integriteits-schendingen.
4. Het doen van een melding vraagt moed. De integriteitscoördinator of in- of externe vertrouwenspersoon kunnen je begeleiding en support bieden.
5. Uiterlijk drie maanden na de ontvangstbevestiging, word je nader geïnformeerd door de integriteitscoördinator over de beoordeling van de melding. Ook als er geen nadere opvolging wordt gegeven aan de melding, zal je hiervan op de hoogte worden gesteld en zullen de redenen voor deze beslissing worden gegeven. Als het bevoegd gezag besluit een onderzoek uit te laten voeren, dan is onderstaand onderzoeksprotocol van toepassing.

## 2.3 Onderzoeksprotocol

- Als er wordt besloten een onderzoek te starten, wordt dit onderzoek gedaan door iemand die niet bij de situatie betrokken is en die geen banden heeft met de mensen die bij de melding betrokken zijn.
- De persoon die het onderzoek doet, krijgt toestemming om informatie en documenten van medewerkers en andere relevante mensen op te vragen. De onderzoeker kan ook plaatsen bezoeken zonder vooraf toestemming te vragen, als dat nodig is voor het onderzoek. Medewerkers moeten de gevraagde informatie op tijd leveren. Als je schriftelijk toestemming geeft, kan de onderzoeker ook jouw persoonlijke gegevens bekijken.
- Als de onderzoeker denkt dat het nodig is, kunnen experts ingeschakeld worden om te helpen bij het onderzoek. Alle betrokkenen behandelen de melding vertrouwelijk.
- Als er meer tijd nodig is voor het onderzoek, wordt gemeld binnen welke termijn je een update kunt verwachten.
- Als de gegevens van een melding niet meer nodig zijn om te voldoen aan de wet of andere regels, worden ze verwijderd uit het register.

## 2.4 Bescherming van melders en direct betrokkenen

Werkgevers mogen mensen die een vermoeden van wangedrag melden niet benadelen of dreigen te benadelen vanwege hun melding. Natuurlijk moet de melding wel volgens de regels zijn gedaan. Dit geldt ook voor mensen die de melder helpen. Benadelen kan bijvoorbeeld betekenen:

- Het ontslaan van de melder, behalve als ze zelf weg willen.
- Een tijdelijk contract vroegtijdig beëindigen of niet verlengen.
- Een tijdelijk contract niet omzetten in een vast contract.
- De melder van werkplek veranderen of een verzoek tot overplaatsing weigeren.
- Disciplinaire maatregelen nemen.
- Geen salarisverhoging geven.
- Geen promotiekansen bieden.
- Verlofaanvragen afwijzen.

