

**Sjabloon voor het informeren medewerkers**

[Beste medewerker],

We hebben een klokkenluidersregeling ingevoerd die je kunt gebruiken als je vermoedt dat iemand de regels van onze werkplek overtreedt. Dit kan een overtreding van de wet zijn, seksuele intimidatie of grove overtredingen van interne regels. Het kan ook gaan om onethisch gedrag of om andere kritische omstandigheden met een zekere mate van ernst. Deze regeling is niet bedoeld voor kleine dingetjes, maar voor gevallen van een zekere ernst. Heb je bijvoorbeeld last van het slechte gedrag van andere collega's, ga dan naar je manager [of onze HR-afdeling].

Als je gebruik maakt van de regeling, gebeurt dit volledig anoniem. Er is niemand die kan achterhalen wie het bericht heeft geschreven.

Wij vinden het belangrijk dat onze bedrijfscultuur open, veilig en betrouwbaar is. Wij vinden het belangrijk dat overtredingen van regels en onethisch gedrag aan het licht komen - en op een correcte manier worden afgehandeld. We willen een bedrijf runnen dat niet alleen de regels volgt, maar ook wordt gekenmerkt door sterke waarden en hoge ethische normen. Wie wij zijn en hoe wij ons gedragen is cruciaal voor het vertrouwen in ons. Het vertrouwen van onze klanten, leveranciers en partners, en van de gemeenschap waarvan wij deel uitmaken.

Het is belangrijk om erop te wijzen dat je altijd contact kunt opnemen met [je directe manager of anderen in het management, de HR-afdeling evenals de vertrouwenspersoon] om je vermoeden of zorgen met die persoon te delen zonder dat je identiteit bij anderen bekend wordt. De klokkenluidersregeling moet worden gezien als een aanvulling hierop.

**Wat is een klokkenluider?**

Een klokkenluider is een persoon die fraude, misbruik, corruptie en andere overtredingen van wetten of overtredingen van interne regels of onethisch gedrag meldt. Een klokkenluider werkt doorgaans in het bedrijf waar de overtreding plaatsvindt.

Een klokkenluider kan ervoor kiezen om zichzelf kenbaar te maken en te vertellen over de kennis die de persoon heeft. In de media zijn hiervan tal van voorbeelden te vinden.

Niet iedereen die belastende kennis heeft, wil daar persoonlijk voor uitkomen. Sommigen zijn daarom misschien terughoudend om hun kennis door te geven. Daarom hebben we een klokkenluidersoplossing geïntroduceerd die volledige anonimiteit over de identiteit van de klokkenluider garandeert.

**Hoe werkt onze klokkenluidersregeling?**

Je kunt toegang krijgen tot onze klokkenluidersregeling door de volgende URL in je browser in te voeren: <https://nordicwhistle.whistleportal.eu>. Hier vul je de gebruikersnaam in: [vul gebruikersnaam in] en het wachtwoord: [vul wachtwoord in] en komt dan op een pagina waar je je vermoeden of zorg kunt beschrijven. Druk vervolgens op verzenden. Het systeem is eenvoudig om te gebruiken en instructies voor het systeem vind je op [link/informatie].

De ontvanger van je bericht heeft mogelijk meer informatie nodig om verder te kunnen gaan met de zaak. Deze persoon heeft daarom binnen het systeem de mogelijkheid om je terug te schrijven. Als je op "verzenden" hebt gedrukt, ontvang je een code waarmee je later kunt inloggen en eventueel berichten kunt lezen. Zo kan er heen en weer gecommuniceerd worden, maar zonder je identiteit prijs te geven.

Nadat je een bericht hebt verzonden, ontvang je altijd binnen 7 dagen een terugkoppeling waarin staat dat wij het hebben ontvangen. Je krijgt altijd binnen 3 maanden bericht over wat wij op basis van je melding hebben gedaan.

Het is belangrijk om goed na te denken over hoe je je verdenking opschrijft. Het is belangrijk dat we zoveel mogelijk informatie krijgen, zodat we de zaak kunnen behandelen. In het systeem is het mogelijk om bestanden bij te voegen als je geschreven materiaal hebt dat licht kan werpen op je vermoedens.

Tegelijkertijd moet je je ervan bewust zijn dat als je anoniem wilt blijven, je moet nadenken over de manier waarop je je formuleert. Je kunt geheel onbedoeld je identiteit geheel of gedeeltelijk onthullen door informatie te verstrekken die een idee geeft van wie je bent.

**Wie kan gebruik maken van de regeling?**

Je kunt gebruik maken van de klokkenluidersregeling als je in dienst bent of was bij ons bedrijf, dit geldt ook voor onbetaalde stagiairs en student-assistenten. Het maakt niet uit welke functie je hebt.

**Wie ontvangt berichten van klokkenluiders?**

[We hebben ervoor gekozen dat [X] degene is die berichten van klokkenluiders ontvangt, en [hij/zij] is ook degene die ervoor zorgt dat de zaak verder wordt onderzocht.

De zaak wordt behandeld zoals elke andere personeelskwestie. Wij zijn dan ook verplicht de persoon/personen over wie de melding is gedaan op de hoogte te stellen. Voorafgaand aan elke briefing wordt concreet beoordeeld welke informatie wanneer kan worden doorgegeven, zodat de briefing van de betrokkenen de mogelijkheid tot opheldering van eventuele overtredingen niet schaadt.

De betrokkenen kunnen uiteraard niet op de hoogte worden gesteld van de identiteit van de klokkenluider, aangezien wij hier doorgaans geen informatie over hebben, omdat de melding anoniem gebeurt. Mocht de identiteit van de klokkenluider toch blijken uit de feitelijke omschrijving van het vermoeden in de melding, dan wordt deze niet bekendgemaakt. In verband met een rechtszaak kan het relevant zijn dat de klokkenluider, indien zijn of haar identiteit bekend is, als getuige kan worden opgeroepen.

Het is belangrijk om te vermelden dat een vermoeden van een klokkenluider als een vermoeden wordt behandeld en daarom nader moet worden onderzocht. Het kan best zijn dat omstandigheden die misschien direct verdacht lijken, dat na nader onderzoek niet blijken te zijn.]

*alternatief*

We hebben ervoor gekozen dat degene die de klokkenluidersberichten ontvangt niet iemand is die in dienst is van ons bedrijf. Dit hebben wij gedaan zodat er geen twijfel bestaat over hoe wij met meldingen omgaan. Als je vermoeden betrekking heeft op een manager, en het is die persoon zelf die bevoegd is voor of direct verantwoordelijk is voor de verwerking van meldingen, dan zou het helemaal geen zin hebben om ons systeem te gebruiken.

We hebben er daarom voor gekozen dat systeemleverancier Whistleblower Partners de eerste screening van een bericht voor zijn rekening neemt en met een onmiddellijke beoordeling van de zaak komt. Whistleblower Partners heeft onafhankelijke experts die gespecialiseerd zijn in het verwerken van berichten van klokkenluiders.

Whistleblower Partners zal op basis van een melding zo met ons communiceren dat de persoon/personen waarop de melding betrekking heeft in eerste instantie niet op de hoogte worden gebracht van het feit dat er een bericht is binnengekomen en wat de inhoud daarvan is. Indien nodig kan ook de Raad van Bestuur erbij worden betrokken.

De melding van de klokkenluider wordt behandeld als elke andere personeelskwestie. Wij zijn dan ook verplicht de persoon/personen over wie meldingen zijn gedaan op de hoogte te stellen. Voorafgaand aan elke briefing wordt concreet beoordeeld welke informatie wanneer kan worden doorgegeven, zodat de briefing van de betrokkenen de mogelijkheid tot opheldering van eventuele overtredingen niet schaadt.

Het is belangrijk om te vermelden dat een vermoeden van een klokkenluider als een vermoeden wordt behandeld en daarom nader moet worden onderzocht. Het kan best zijn dat omstandigheden die misschien direct verdacht lijken, dat na nader onderzoek niet blijken te zijn.

De betrokkenen kunnen uiteraard niet op de hoogte worden gesteld van de identiteit van de klokkenluider, aangezien wij hier doorgaans geen informatie over hebben, omdat de melding anoniem gebeurt. In het geval dat de identiteit van de klokkenluider blijkt uit de feitelijke omschrijving van het vermoeden in de melding, wordt deze niet bekendgemaakt. In verband met een rechtszaak kan het relevant worden dat de melder, indien zijn of haar identiteit bekend is, als getuige kan worden opgeroepen.

**Waar kun je meer informatie krijgen?**

We hebben onze klokkenluidersregeling beschreven in het personeelshandboek en in ons klokkenluidersbeleid, die je hier [link/informatie] kunt vinden.

Je kunt altijd terecht bij je direct leidinggevende [en onze HR-afdeling of vertrouwenspersoon].

Op de komende [afdelingsvergadering/kwartaalvergadering/gezamenlijke vergadering voor het hele bedrijf] zullen we ook de klokkenluidersregeling presenteren en is er gelegenheid tot het stellen van vragen.

Met vriendelijke groet,

[de directie]