

Klokkenluidersregeling Mondiaen

Notitie	Naam
Onderdeel van	Mens & Organisatie
Samenstellers	Sanne van Asseldonk Maike van de Pas Frédérique van de Wouw
Bespreking in BC Mens & Organisatie	n.v.t.
DTO ter informatie	15-05-2025
Bespreking in GMR / OR, ter instemming/advies	24-06-2025 / 01-07-2025
Definitief besluit	21-01-2026

Inhoudsopgave

Klokkenluidersregeling Mondiaen	3
Artikel 1: Definities.....	4
Artikel 2: Informatie, advies en ondersteuning voor de melder	5
Artikel 3a: Interne melding.....	5
Artikel 3b: Vastlegging van de interne melding	5
Artikel 3c: Vertrouwelijkheid interne melding en identiteit van de melder	6
Artikel 3d: Behandeling van de interne melding, intern onderzoek en standpunt	6
Artikel 4: Externe melding.....	8
Artikel 5: Rechtsbescherming melder.....	8
Artikel 6: Slotbepalingen	9

Klokkenluidersregeling Mondiaen

Deze regeling draagt eraan bij dat Mondiaen zorgvuldig omgaat met een (vermoeden van een) misstand of schending van het Europese Unierecht. In deze regeling komt tot uitdrukking dat melders van een (vermoeden van een) misstand of schending van het Unierecht en de personen die de melder bijstaan, bescherming genieten.

Voor Mondiaen is een voorziening voor het melden van een vermoeden van een misstand of schending van het Unierecht een belangrijk instrument om zo nodig haar maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen.

Een goede regeling draagt ook bij aan een open en veilige organisatiecultuur waarin de medewerkers zich betrokken voelen bij en verantwoordelijk voelen voor hun organisatie.

Voor de kinderopvang moeten hierbij de regels van de Wet op de ondernemingsraden (WOR)¹ in acht worden genomen. Op basis van de WOR geldt een instemmingsrecht van de ondernemingsraad voor de vaststelling, wijziging of afschaffing van deze regeling.

Voor het onderwijs moeten hierbij de regels van de Wet medezeggenschap op scholen (WMS) in acht worden genomen. Op basis van de WMS geldt een instemmingsrecht van de personeelsgeleding van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (PGMR) voor de vaststelling, wijziging of afschaffing van deze regeling.

Dit model sluit aan bij de Wet bescherming klokkenluiders die op 18 februari 2023 in werking is getreden. Deze Nederlandse wet is een implementatie van de Europese Richtlijn (EU) 2019/1937 en de wet vervangt de Wet Huis voor klokkenluiders.

¹ Uiteraard geldt voor elke instellingsregeling dat ook deze uitwerking dient te geven aan de bepaling in de Governancecode Kinderopvang.

Artikel 1: Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. **Adviseur:** een (elke willekeurige) persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een melder in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand. Dit kan een interne (vertrouwens)persoon op de intelocatie zijn of de vertrouwenspersoon zoals bedoeld in deze regeling. Dit kan tevens iemand van buiten de organisatie zijn, zoals de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, rechtsbijstandsverzekering, een (vakbonds)jurist, of de bedrijfsarts.
2. **Bevoegde autoriteit:** een autoriteit zoals bedoeld in artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders;
3. **Huis:** het Huis voor klokkenluiders zoals bedoeld in artikel 3 van de Wet bescherming klokkenluiders;
4. **Melder:** een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt;
5. **Melding:** een melding van een vermoeden van een misstand;
6. **Misstand:**
 - a. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
 - b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - i. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, dan wel
 - ii. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.

7. **Opvolging:** optreden van een werkgever of van een bevoegde autoriteit om de juistheid van de gedane beweringen van de melder na te gaan en zo nodig en voor zover bevoegd nader onderzoek te doen of maatregelen te treffen;
8. **Schending van het Unierecht:** handeling of nalatigheid die:
 - a. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de Richtlijn (EU) 2019/1937 bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
 - b. het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen.
9. **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 het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die

voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie;

10. **Vertrouwenspersoon:** persoon die door de organisatie is aangewezen om een melding aan te nemen, te registreren en op te volgen.
11. **Werkgerelateerde context:** toekomstige, huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten in de publieke of private sector waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling, indien zij dergelijke informatie zouden melden;
12. **Werkgever:** stichting Mondiaen.
13. **Werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht.

Artikel 2: Informatie, advies en ondersteuning voor de melder

1. Bij het vermoeden van een misstand, kan de melder alvorens hij een melding doet een adviseur (zie artikel 1, lid 1) in vertrouwen raadplegen en verzoeken om informatie, advies en ondersteuning.
2. De vertrouwenspersoon (zie artikel 1, lid 10) is onafhankelijk van (de leiding van) de werkgever. De contactgegevens van de vertrouwenspersoon zijn op de locaties van de werkgever bekend en vindbaar op de website en het intranet van de werkgever.

Artikel 3a: Interne melding

1. Een werknemer kan een interne melding doen over het vermoeden van een misstand bij de organisatie waar hij werkzaam is.
2. De melder kan het vermoeden van een misstand melden bij de hoogst leidinggevende en/of de vertrouwenspersoon van de organisatie waar de vermoede misstand plaatsvindt.
3. De melder kan in ieder geval op de volgende wijze een melding kan doen:
 - a. schriftelijk;
 - b. mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
 - c. op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.
4. Een melding kan tevens anoniem worden gedaan.

Artikel 3b: Vastlegging van de interne melding

1. Indien de melder de melding van een vermoeden (deels) mondeling doet, draagt de functionaris waarbij de melding is ingediend, zoals bedoeld in artikel 3a lid 3, 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 van de schriftelijke vastlegging een afschrift.
2. De functionaris die de melding heeft ontvangen stuurt de melding in overleg met de melder door naar de werkgever.

3. De werkgever stuurt de melder binnen één week na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging. De bevestiging vermeldt de datum waarop de melding is ontvangen en bevat een korte beschrijving dan wel een afschrift van de melding.
4. De werkgever registreert de melding van een vermoeden van een misstand bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register.
5. De gegevens van een melding in het register worden vernietigd indien zij niet langer noodzakelijk zijn om te voldoen aan de eisen van de Wet bescherming klokkenluiders, andere wetten of het Unierecht. Zolang er een onderzoek loopt of opvolging wordt gegeven blijven de gegevens bewaard.

Artikel 3c: Vertrouwelijkheid interne melding en identiteit van de melder

1. De hoogst leidinggevende en/of de vertrouwenspersoon draagt/dragen er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor degenen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.
2. Eenieder die bij de (behandeling van een) melding betrokken is, maakt de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaat met de informatie over de melding (en de persoon die in verband wordt gebracht met de melding) vertrouwelijk om, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak bij de uitvoering van deze wet de noodzaak tot mededeling voortvloeit.
3. Indien het vermoeden van een misstand 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. Ingeval enig wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek door een bevoegde autoriteit of een gerechtelijke procedure tot mededeling van de identiteit van een melder verplicht, wordt deze daarvan vooraf in kennis gesteld, tenzij die informatie het gerelateerde onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.

Artikel 3d: Behandeling van de interne melding, intern onderzoek en standpunt

1. De werkgever beoordeelt de melding en stelt na ontvangst van de melding een onderzoek in naar het vermoeden van een misstand, tenzij het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden of op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op het vermoeden van een misstand.
2. De werkgever draagt het onderzoek op aan onafhankelijke onderzoekers. Wie deze onderzoekers zijn wordt bepaald n.a.v. de aard² van de melding.
3. De werkgever informeert de melder schriftelijk direct na instelling van het onderzoek dat er een onderzoek is ingesteld en door wie dit onderzoek wordt uitgevoerd.
4. Indien de werkgever besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daarover schriftelijk binnen twee weken na de ontvangstbevestiging van de melding. Dit besluit wordt met redenen omkleed.

² <https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/ik-vermoed-een-misstand>

5. De onderzoekers stellen de melder in gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor schriftelijke vastlegging hiervan en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is, ontvangt hiervan een afschrift.
6. Indien de melder de melding bij de vertrouwenspersoon heeft gedaan en de melder zijn of haar identiteit niet bekend wil maken, dan kunnen de onderzoekers hun vragen schriftelijk aan de melder stellen via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon zal de vragen doorgeleiden aan de melder die de vragen schriftelijk en anoniem kan beantwoorden. Vervolgens zal de vertrouwenspersoon de antwoorden op de vragen anoniem doorgeleiden aan onderzoekers.
7. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten. Melders mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
8. De onderzoekers stellen een concept-onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij daar ernstige bezwaren tegen bestaan.
9. De onderzoekers stellen het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hier van een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
10. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding, wordt de melder door de werkgever of vertrouwenspersoon schriftelijk op de hoogte gesteld van het inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de interne melding heeft geleid dan wel zal leiden. Het standpunt wordt geformuleerd met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de te verstrekken (bedrijfs-)informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen, zoals privacyregelgeving.
11. De werkgever respectievelijk de vertrouwenspersoon zal in een gesprek met de melder het inhoudelijke standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand toelichten en de melder in staat stellen hierop te reageren.
12. Als het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de melder door de werkgever of door de vertrouwenspersoon hiervan voor het verstrijken van de periode van acht weken schriftelijk in kennis gesteld. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Deze aanvullende termijn mag maximaal vier weken bedragen.
13. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
14. De personen op wie de melding betrekking heeft worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 4: Externe melding

1. De melder kan op grond van de Wet bescherming klokkenluiders een vermoeden van een misstand extern melden.
2. De melder kan rechtstreeks een externe melding doen, indien de melder geen interne melding wil doen. De melder kan ook na een interne melding een externe melding doen, indien de melder het niet eens is met het standpunt van de werkgever zoals bedoeld in artikel 3d en van oordeel is dat het vermoeden van een misstand ten onrechte terzijde is gelegd of indien de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de in artikel 3d genoemde termijnen.
3. De melder kan de externe melding doen bij een bevoegde autoriteit. De melding dient plaats te vinden aan de externe persoon of organisatie die daarvoor naar redelijk oordeel het meest in aanmerking komt. De volgende autoriteiten hebben een zogeheten 'extern meldkanaal' voor het ontvangen van meldingen van misstanden:
 - a. de Autoriteit Consument en Markt;
 - b. de Autoriteit Financiële Markten;
 - c. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming;
 - d. de Autoriteit Persoonsgegevens;
 - e. het Huis voor de Klokkenluiders;
 - f. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd;
 - g. de Inspectie van het Onderwijs (vertrouwensinspecteur);
 - h. De Nederlandsche Bank N.V.;
 - i. de Nederlandse Zorgautoriteit;

De melder kan de externe melding ook doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melding in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in elk geval verstaan:

- j. een instantie die belast is met de opsporing van strafbare feiten;
 - k. een instantie die belast is met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
 - l. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld door een werknemer.
4. Daarbij geldt dat de melding van het vermoeden van een misstand plaats dient te vinden aan die autoriteit of instantie die daarvoor naar redelijk oordeel het meest in aanmerking komt. De melder houdt enerzijds rekening met de effectiviteit waarmee die autoriteit of instantie kan ingrijpen en anderzijds met het belang van de organisatie bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen.

Artikel 5: Rechtsbescherming melder

1. Een melder die melding maakt van een vermoeden van een misstand, wordt in zijn rechtspositie beschermd, in die zin dat de melder door of vanwege zijn of haar melding van een vermoeden van een misstand op geen enkele wijze wordt benadeeld. Dit onder de voorwaarde dat de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand juist is.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op betrokken derden en personen die de melder bijstaan.
3. Onder benadeling zoals bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals het:

- a. verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b. tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - c. niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - d. verplaatsen of overplaatsen of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - e. treffen van een disciplinaire maatregel;
 - f. onthouden van salarisverhoging;
 - g. onthouden van promotiekansen;
 - h. afwijzen van verlof.
4. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt tevens verstaan een dreiging met en een poging tot benadeling.

Artikel 6: Slotbepalingen

1. Deze regeling treedt in werking op [datum].
2. Deze regeling wordt algemeen bekend gemaakt en is te vinden op de site van werkgever.
3. Deze regeling vervangt de eerdere meldregeling.