

# Klokkenluidersregeling (Regeling melding vermoeden misstand of onregelmatigheid IBN)

## Inhoud

Inleiding.....	2
Algemeen.....	2
Wanneer kan je een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid melden?.....	2
Heb je twijfels of wil je advies?.....	2
Bij wie kun je melden?.....	3
Wat gebeurt er na de interne melding?.....	3
Bescherming tegen benadeling voor melders, hun adviseurs en andere betrokkenen.....	4
Klokkenluidersregeling IBN en klachtenregelingen bij IBN.....	4
Artikelen.....	5
Artikel 1 definities.....	5
Artikel 2: informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer.....	6
Artikel 3: Interne melding door <i>een werknemer van IBN</i> .....	6
Artikel 4: Interne melding door een <i>werknemer van een andere organisatie</i> .....	7
Artikel 5: Bescherming van de melder tegen benadeling.....	7
Artikel 6: Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling.....	8
Artikel 7: Vertrouwelijke omgang met de melding en identiteit van de melder.....	9
Artikel 8: Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding.....	9
Artikel 9: Behandeling van de interne melding door de werkgever.....	10
Artikel 10: Uitvoering van het onderzoek.....	11
Artikel 11: Standpunt van de werkgever.....	11
Artikel 12: Hoor en wederhoor onderzoeksrapport en standpunt werkgever.....	11
Artikel 13: Externe melding.....	12
Artikel 14: In- en extern onderzoek naar benadeling van de melder.....	13
Artikel 15: Publicatie, rapportage en evaluatie.....	13
Artikel 16: Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling.....	13
Bijlage: toelichting bij artikelen.....	15

# Klokkenluidersregeling (Regeling melding vermoeden misstand of onregelmatigheid IBN)

## Inleiding

Integriteit en veiligheid staan bij IBN hoog in het vaandel en we doen er dan ook alles aan om beide te waarborgen. Dat kan helaas niet voorkomen dat het weleens misgaat, mis dreigt te gaan of mis lijkt te gaan. Uiteraard kun je daar altijd melding van maken bij je eigen of een andere leidinggevende. Vaak verdient dit de voorkeur en zal het voldoende zijn om eerst het gesprek met elkaar aan te gaan, binnen onze cultuur van openheid en tegenspraak. Het is de bedoeling dat iedereen binnen IBN zich voldoende vrij en veilig voelt om zich uit te spreken. Niet alleen wanneer het iets ogenschijnlijk kleins betreft, maar vooral wanneer het gaat om handelen van IBN dat mogelijk gekwalificeerd kan worden als een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. In deze regeling leggen we je uit wat we hieronder verstaan.

## Algemeen

Deze 'klokkenluidersregeling' (hierna: regeling) is gebaseerd op de Wet bescherming klokkenluiders. Daarnaast gaat deze regeling uit van de beginselen van goed werkgeverschap, goed werknemerschap en het recht op vrijheid van meningsuiting tegenover de werkgever.

In deze regeling staat wat je kunt doen als je vermoedt dat er sprake is van een misstand van maatschappelijk belang of een onregelmatigheid bij/door IBN. In deze regeling staat beschreven hoe de procedure werkt en welke rechten en plichten je als melder hebt.

Deze regeling draagt eraan bij dat IBN goed en zorgvuldig omgaat met het melden van een vermoeden van een misstand van maatschappelijk belang of een onregelmatigheid.

Voor IBN is de regeling een belangrijk instrument om een fijne en veilige werkomgeving te borgen en zo nodig onze maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen. Ook draagt deze regeling bij aan een open en veilige organisatiecultuur waarin medewerkers zich betrokken voelen bij en zich verantwoordelijk voelen voor IBN.

## Wanneer kan je een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid melden?

- Als je vermoedt dat er sprake is van een misstand van maatschappelijk belang of onregelmatigheid door IBN of een medewerker van IBN.
- Als je het vermoeden of de informatie die je hebt, gebaseerd is op dingen die jezelf hebt gezien of gehoord of stukken die je in handen hebt. Het mag niet (alleen) gaan om informatie die je van horen zeggen hebt.
- Als je via je werk een relatie hebt (gehad) met IBN. Bijvoorbeeld omdat je bij IBN werkt(e) of omdat je bij IBN solliciteert, stage loopt of vrijwilligerswerk doet. Maar ook als je niet in dienst bent (geweest) bij IBN, maar wel een werkrelatie hebt gehad met IBN, kun je een melding doen. Vermoed je een misstand van maatschappelijk belang of een onregelmatigheid, maar heb je daarvan geen kennis genomen vanuit een werkgerelateerde context? Dan kun je geen melding doen.

## Heb je twijfels of wil je advies?

Twijfel je of er sprake is van een vermoeden van een misstand van maatschappelijk belang of onregelmatigheid? Of weet je niet zeker of je iets wilt melden of waar je dat moet doen?

## Klokkenluidersregeling (Regeling melding vermoeden misstand of onregelmatigheid IBN)

Dan kun je informatie inwinnen bij een adviseur. Dat is bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon van IBN, de Ombudsman van IBN, een adviseur van de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een bedrijfsarts, een jurist van een vakbond of een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar.

### Bij wie kun je melden?

- Een melding van een vermoeden van een misstand van maatschappelijk belang of onregelmatigheid kan intern binnen IBN worden gedaan. Dat kan *via* de leidinggevende, de adviseur Talent & Werk of de vertrouwenspersoon van IBN of *bij* de Ombudsman van IBN. De leidinggevende, adviseur Talent & Werk en de vertrouwenspersoon sturen de melding door naar de Ombudsman. Je kunt ook een melding doen bij een centraal loket van IBN dat onder andere hiervoor is ingericht.
- Je mag er ook voor kiezen om in het geval van een *vermoeden van een misstand van maatschappelijk belang* een externe melding te doen bij een instantie die daarvoor is aangewezen door de overheid. Welke instanties dat zijn en hoe je dat doet staat in deze regeling.
- Je mag een *vermoeden van een misstand van maatschappelijk belang* ook eerst intern melden en daarna alsnog een externe melding doen. Bij intern melden kan de misstand van maatschappelijk belang het snelst worden aangepakt. Dan kan IBN zo nodig direct maatregelen nemen om de misstand van maatschappelijk belang te stoppen.

### Wat gebeurt er na de interne melding?

- Je krijgt een schriftelijke bevestiging van IBN dat IBN je melding heeft ontvangen. Verder beslist IBN of de melding verder onderzocht wordt. Als de melding alleen gebaseerd is op informatie die je “van horen zeggen hebt”, doet IBN geen onderzoek. Dat geldt ook als de melding niet over een vermoeden van misstand van maatschappelijk belang of onregelmatigheid gaat. Als IBN besluit dat wel een onderzoek wordt ingesteld naar aanleiding van de melding, informeert IBN jou hierover. Ook laat IBN je weten door wie het onderzoek gedaan wordt.
- Als IBN besluit onderzoek te doen, dan wordt dit uitgevoerd door de Commissie Misstanden of een van haar leden (waaronder de Ombudsman).
- Bij de behandeling van de melding en het onderzoek blijft je identiteit beschermd, tenzij je toestemming geeft om die bekend te maken. Ook de identiteit van de persoon of personen over wie de melding gaat of die daarin als getuigen worden genoemd, blijft geheim. De informatie die je geeft wordt zorgvuldig behandeld. Alleen de personen die betrokken zijn bij de melding en het onderzoek kunnen deze informatie inzien.
- Nadat het onderzoek afgerond is, informeert IBN jou over haar standpunt ten aanzien van de melding en over de stappen die ondernomen zijn of genomen gaan worden. Uitgangspunt is dat IBN dit binnen acht weken na de melding doet. Als een langere periode nodig is, informeert IBN jou hierover.
- Ben je het niet eens met het standpunt van IBN of de stappen die genomen zijn? Dan kun je dit aangeven. IBN kan dan besluiten een nieuw of aanvullend onderzoek te doen. Blijft IBN bij haar standpunt en zijn jullie het niet eens? Dan kun je besluiten in het geval van een vermoeden van een misstand van maatschappelijk belang om een externe melding te doen bij een instantie die daarvoor is aangewezen door de overheid. Bijvoorbeeld bij het Huis voor Klokkenluiders. Ook hierover kun je van tevoren eerst advies inwinnen als je twijfelt.

## Klokkenluidersregeling (Regeling melding vermoeden misstand of onregelmatigheid IBN)

### Bescherming tegen benadeling voor melders, hun adviseurs en andere betrokkenen

- De bescherming tegen benadeling door IBN geldt voor alle melders van een vermoeden van een misstand van maatschappelijk belang of onregelmatigheid.
- Als je een melding doet volgens deze procedure<sup>1</sup>, dan word je beschermd tegen benadeling door IBN. Van benadeling is sprake als IBN vanwege de melding maatregelen neemt die nadelig zijn voor jou<sup>2</sup>. Bescherming tegen benadeling betekent niet alleen dat IBN zich onthoudt van het nemen van benadelende maatregelen. IBN zorgt er ook voor dat leidinggevenden en collega's de melder niet door bepaalde gedragingen feitelijk benadelen<sup>3</sup>.
- De bescherming tegen benadeling is niet beperkt tot een bepaalde periode. Ook in de fase voorafgaand aan het doen van een melding is de bescherming tegen benadeling van toepassing. Waar het om gaat is dat de melder niet in verband met het doen van een melding wordt benadeeld.
- Ook jouw adviseurs en andere betrokkenen worden beschermd tegen benadeling.

Wanneer je denkt dat je benadeeld wordt doordat je de melding hebt gedaan, kun je IBN of het Huis voor Klokkenluiders ([www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl)) vragen om onderzoek te doen naar de manier waarop er met je wordt omgegaan. In geval van benadeling heb je recht op gratis juridische bijstand.<sup>4</sup>

### Klokkenluidersregeling IBN en klachtenregelingen bij IBN

Voor het melden van een vermoeden van een misstand van maatschappelijk belang of onregelmatigheid geldt deze regeling.

IBN heeft ook klachtenregelingen. Hieronder staat welke klachtenregelingen er zijn bij IBN.

- Voor medewerkers van IBN is er een Geschillencommissie. Deze commissie behandelt zaken die te maken hebben met een verschil van mening over je individuele arbeidsovereenkomst.
- Ook is er een Commissie agressie en intimidatie. Deze commissie behandelt klachten over seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie en pesten.
- Voor andere klachten is de algemene klachtenregeling van IBN van toepassing<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Volgens deze regeling doe je de melding *te goeder trouw en naar behoren*. Hiermee wordt bedoeld dat de melder de melding doet volgens deze regeling en dat de melder geen valse of leugenachtige melding doet. De melder hoeft niet aan te tonen dat hij te goeder trouw is.

<sup>2</sup> In artikel 5 lid 2 van deze regeling staat een lijst met voorbeelden van deze maatregelen. De lijst is niet limitatief.

<sup>3</sup> In artikel 5 lid 5 van deze regeling staan voorbeelden van deze gedragingen. De lijst is niet limitatief.

<sup>4</sup> Voor meer informatie hierover: <https://www.rechtsbijstand.nl/mediation-rechtsbijstand/gesubsidieerde-mediation-rechtsbijstand/subsidieregeling-klokkenluiders/>

<sup>5</sup> Deze klachtenregeling staat op de website van IBN: <https://www.ibn.nl/klachten>

# Klokkenluidersregeling

## (Regeling melding vermoeden misstand of onregelmatigheid IBN)

### Artikelen

#### Artikel 1 definities

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht.
- b. **Werkgever:** IBN<sup>6</sup>, welke krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid 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 werknemer, 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:
  - 1<sup>e</sup>. 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
  - 2<sup>e</sup>. het maatschappelijk belang in het geding is bij<sup>7</sup>:
- i. De (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
- ii. Een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
- iii. Een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
- iv. Een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
- v. Een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de IBN organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
- vi. Een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
- vii. Een (dreigende) verspilling van overheidsgeld,
- viii. (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<sup>8</sup>:** een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de IBN organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt.
- e. **Adviseur:** 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 of onregelmatigheid.

<sup>6</sup> IBN Holding B.V. en alle daarmee verbonden bedrijven (50% of meer aandelen in bezit van IBN Holding B.V. of IBN bedrijven). Onder werkgever wordt tevens verstaan het Openbaar Lichaam Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant.

<sup>7</sup> Volgens de Wet bescherming klokkenluiders is een maatschappelijk belang in ieder geval in het geding als er sprake is van een (gevaar voor) schending van het Unierecht (het recht van de Europese Unie). Zie ook [toelichting bij dit artikel in deze regeling](#).

<sup>8</sup> Deze regeling is ook van toepassing op een vermoeden van onregelmatigheid in het kader van integriteitsbeleid. Dit is een keuze van IBN en vloeit niet voort uit de Wet bescherming klokkenluiders.

## Klokkenluidersregeling (Regeling melding vermoeden misstand of onregelmatigheid IBN)

- f. **Vertrouwenspersoon:** degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren.
- g. **Ombudsman:** functionaris die als zodanig door de organisatie is aangewezen.
- h. **Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wet bescherming klokkenluiders.
- i. **Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders**<sup>9</sup>: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, Wet bescherming klokkenluiders.
- j. **Melding:** de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling.
- k. **Melder:** de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling.
- l. **Algemeen Directeur:** het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever.
- m. **Raad van Commissarissen:** het orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de hoogst leidinggevende.
- n. **Commissie Misstanden:** degenen aan wie de Algemeen Directeur het onderzoek naar de misstand of onregelmatigheid opdraagt.
- o. **Externe instantie:** de instantie 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.
- p. **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<sup>10</sup>.

2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

### Artikel 2: informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
3. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

### Artikel 3: Interne melding door een werknemer van IBN

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen IBN kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Ook kan de werknemer melding doen bij de adviseur Talent & Werk van het bedrijfsonderdeel waar hij werkzaam is. Verder kan de werknemer een melding doen bij de Ombudsman. De leidinggevende/adviseur Talent & Werk dragen de melding over aan de Ombudsman.

<sup>9</sup> De dienstverlening van de afdeling advies van het Huis is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis..

<sup>10</sup> Onder omstandigheden kan de melder ook een derde, die geen externe instantie is, op de hoogte brengen van het vermoeden van een misstand. Zo'n externe derde kan bijvoorbeeld een minister, leden van de Tweede Kamer of een maatschappelijke organisatie zijn en in het uiterste geval kan dit de media zijn. De voorwaarden voor het zetten van deze stap en de rol van de externe derde is geregeld in [artikel 13 lid 4 van deze regeling](#).

## Klokkenluidersregeling (Regeling melding vermoeden misstand of onregelmatigheid IBN)

2. De werknemer kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen IBN ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de Ombudsman.
  3. De werknemer kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid ook schriftelijk melden bij een centraal loket dat onder andere hiervoor is ingericht. Dat is belegd bij het directiesecretariaat (Holding). De melding wordt vanuit het centraal loket doorgestuurd naar de Ombudsman.
  4. De Ombudsman stelt de Algemeen Directeur van IBN zo spoedig mogelijk op de hoogte van de melding. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de Algemeen Directeur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stelt de Ombudsman de Raad van Commissarissen op de hoogte. In dat geval dient in deze regeling voor “Algemeen Directeur” verder de “Raad van Commissarissen” te worden gelezen.
- overleg met de werknemer, door naar de Ombudsman.
  3. De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in lid 1 van dit artikel kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid ook schriftelijk melden bij een centraal loket dat onder andere hiervoor is ingericht. Dat is belegd bij het directiesecretariaat (Holding). De melding wordt vanuit het centraal loket naar de Ombudsman doorgestuurd.
  4. De Ombudsman stelt de Algemeen Directeur van IBN zo spoedig mogelijk op de hoogte van de melding. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de Algemeen Directeur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stelt de Ombudsman de Raad van Commissarissen op de hoogte. In dat geval dient in deze regeling voor “Algemeen Directeur” verder de “Raad van Commissarissen” te worden gelezen.

### **Artikel 4: Interne melding door een werknemer van een andere organisatie**

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met IBN in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand of onregelmatigheid binnen IBN kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen IBN hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij. Ook kan hij melding doen bij de adviseur Talent & Werk van het bedrijfsonderdeel waar hij werkzaam is. Verder kan hij melding doen bij de Ombudsman. De leidinggevende/adviseur Talent & Werk dragen de melding over aan de Ombudsman.
2. De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen IBN ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in

### **Artikel 5: Bescherming van de melder tegen benadeling**

1. De werkgever zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij IBN, een andere organisatie, een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 of een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in art. 14 lid 4.
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

## Klokkenluidersregeling (Regeling melding vermoeden misstand of onregelmatigheid IBN)

- 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 de werkgever neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
4. Indien de werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregels 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. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder 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<sup>11</sup>;
  - d. het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.
6. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of disciplinaire maatregel opleggen.

### Artikel 6: Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

- 1. De werkgever zal de adviseur die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
- 2. De werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
- 3. De werkgever zal de Ombudsman niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.

<sup>11</sup> Dit doelt op de situatie waarin niet met zoveel woorden een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod wordt opgelegd, maar de leidinggevende bijvoorbeeld in een gesprek een daartoe strekkend verzoek doet en dat vervolgens als een gemaakte afspraak aanmerkt

## Klokkenluidersregeling (Regeling melding vermoeden misstand of onregelmatigheid IBN)

4. De werkgever zal de leden van de Commissie Misstanden die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
5. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de Commissie Misstanden niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
6. De werkgever zal een werknemer niet benadelen in verband met het door hem aan de Commissie Misstanden verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.
7. Op benadeling van de in lid 1 t/m 6 bedoelde personen is artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

### **Artikel 7: Vertrouwelijke omgang met de melding en 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 8: Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding**

1. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling bij een leidinggevende of de Ombudsman doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende of de Ombudsman, 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.
2. 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.
3. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de Ombudsman binnen IBN. De Ombudsman stelt de Algemeen Directeur zo spoedig mogelijk op de hoogte van de melding.
4. Indien de melder, de leidinggevende bij wie de melding is gedaan of de Ombudsman een redelijk vermoeden hebben dat de Algemeen Directeur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de Ombudsman de melding onverwijld door aan de Raad van Commissarissen binnen IBN. In dat geval dient in deze regeling voor "Algemeen Directeur" verder "de Raad van Commissarissen" te worden gelezen. De Algemeen Directeur stuurt de melder

## Klokkenluidersregeling (Regeling melding vermoeden misstand of onregelmatigheid IBN)

onverwijld een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.

5. De Algemeen Directeur beoordeelt of er sprake is van een crisis en of het noodzakelijk is dat het crisisteam bijeen komt<sup>12</sup>.

### Artikel 9: Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De Algemeen Directeur laat een onderzoek instellen 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 de Algemeen Directeur besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de Algemeen Directeur 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. De Algemeen Directeur beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 13 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 de Algemeen Directeur de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Voor de definitie van een crisis en het volledige traject wordt verwezen naar het Crisiscommunicatie Plan van IBN.

<sup>13</sup> Toelichting: 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 IBN moeten meewegen:

4. De Algemeen Directeur draagt het onderzoek op aan de Commissie Misstanden die onafhankelijk en onpartijdig is, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.

De Commissie Misstanden heeft tot taak een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid te onderzoeken en daaromtrent de Algemeen Directeur dan wel de Raad van Commissarissen van advies te dienen. De Commissie kan zelf onderzoek instellen of dit opdragen aan één van haar leden (waaronder de Ombudsman).

5. De Commissie Misstanden bestaat uit de Directeur Bedrijfsvoering & Control en de Ombudsman. De Commissie Misstanden wordt ondersteund door het directiesecretariaat (Holding) en een ter zake (externe) deskundige.
6. De Algemeen Directeur informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De Algemeen Directeur stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
7. De Algemeen Directeur 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 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang

---

- 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 IBN de melder een samenvatting waarin de informatie waartegen de ernstige bezwaren bestaan wordt weggelaten.

# Klokkenluidersregeling

## (Regeling melding vermoeden misstand of onregelmatigheid IBN)

daardoor kunnen worden geschaad<sup>14</sup>.

### Artikel 10: Uitvoering van het onderzoek

1. De Commissie Misstanden stelt de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De Commissie draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De Commissie kan ook anderen horen. De Commissie 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. De Commissie kan binnen IBN alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig acht.
4. Werknemers mogen de Commissie alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
5. De Commissie stelt een concept onderzoeksrapport op en stelt de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan<sup>15</sup>.
6. De Commissie stelt vervolgens het onderzoeksrapport vast. De Commissie stuurt de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan<sup>16</sup>.

### Artikel 11: Standpunt van de werkgever

1. De Algemeen Directeur informeert de melder

---

<sup>14</sup> Zie voor de uitzonderlijke situatie dat er ernstige bezwaren bestaan de toelichting bij [artikel 9 lid 3](#).

<sup>15</sup> Zie voor de uitzonderlijke situatie dat er ernstige bezwaren bestaan de toelichting bij [artikel 9 lid 3](#).

<sup>16</sup> Zie voor de uitzonderlijke situatie dat er ernstige bezwaren bestaan de toelichting bij [artikel 9 lid 3](#).

binnen acht weken 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 de Algemeen Directeur de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de Algemeen Directeur of een externe instantie als bedoeld in artikel 13 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<sup>17</sup>.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder op grond van lid 1 t/m 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

### Artikel 12: Hoor en wederhoor onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het

---

<sup>17</sup> Zie de toelichting bij [artikel 9 lid 3](#).

## Klokkenluidersregeling (Regeling melding vermoeden misstand of onregelmatigheid IBN)

vermoeden van een onregelmatigheid of misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of 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 9 t/m 12 van overeenkomstige toepassing.

3. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 13 lid 3 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

### Artikel 13: Externe melding

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen indien:
  - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 11 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 11 lid 1 of lid 2.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat 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 Algemeen Directeur binnen IBN 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 instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie 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 onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.
  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<sup>18</sup> die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

<sup>18</sup> Er moet ook voldaan zijn aan lid 1 of 2 van dit artikel.

Voorbeelden van zo'n externe derde is een minister, leden van de Tweede Kamer of een maatschappelijke organisatie. In het uiterste geval kan dit de media zijn. Voorwaarde voor het melden bij een externe derde is dat de melder dit op proportionele wijze doet en de werkgever geen onnodige schade berokkent.

# Klokkenluidersregeling

## (Regeling melding vermoeden misstand of onregelmatigheid IBN)

### Artikel 14: In- 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 of onregelmatigheid, kan de Algemeen Directeur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 9 t/m 12 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 6 lid 1 t/m 6 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
4. De melder kan ook de afdeling onderzoek 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 een vermoeden van een misstand.

### Artikel 15: Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De Algemeen Directeur draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van IBN.
2. De Algemeen Directeur stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
  - a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
  - b. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
  - c. algemene informatie over de ervaringen

met het tegengaan van benadeling van de melder;

- d. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
3. De Algemeen Directeur stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad wordt besproken.
  4. De Algemeen Directeur stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De Algemeen Directeur draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze ter verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.

### Artikel 16: Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling is geactualiseerd overeenkomstig de Wet bescherming klokkenluiders<sup>19</sup> en treedt in werking op 7 januari 2025.
2. Aan de Ondernemingsraad is instemming gevraagd op bovengenoemde wijzigingen op grond van artikel 27, eerste lid onder sub m van de WOR. De Ondernemingsraad heeft bij bericht van 23 december 2024 instemming verleend op deze wijzigingen.

<sup>19</sup> Deze wet is op 18 februari 2023 in werking getreden. Nog niet alle onderdelen van deze wet zijn in werking getreden. Zo nodig wordt deze regeling in de toekomst opnieuw aangepast aan de dan geldende wetgeving.

## **Klokkenluidersregeling (Regeling melding vermoeden misstand of onregelmatigheid IBN)**

3. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid IBN, of kortweg **klokkenluidersregeling IBN**.
4. Alle voorgaande versies van deze regeling (d.d. 1-3-2011, 1-7-2016 en 1-4-2019) komen met deze geactualiseerde versie te vervallen.

# Klokkenluidersregeling (Regeling melding vermoeden misstand of onregelmatigheid IBN)

## Bijlage: toelichting bij artikelen

### *Artikel 1, lid 1 onder c. Vermoeden van een misstand*

Ook (dreigende) inbreuken op het Unierecht (het recht van de Europese Unie), zoals bedoeld in artikel 1 van de Wet bescherming Klokkenluiders, vallen onder het begrip vermoeden van een misstand.<sup>20</sup>

Vanuit het oogpunt van het voorkomen van het optreden van misstanden is het wenselijk dat een werknemer ook bij een dreigende misstand al een interne melding kan doen. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie waarin de beslissing die tot het optreden van de vermoede misstand zal leiden al wel is genomen maar deze beslissing nog niet tot uitvoering is gekomen.

### 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

---

<sup>20</sup> Als een inbreuk op het Unierecht wordt beschouwd een handelen of nalaten dat betrekking heeft op overheidsopdrachten; financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismebestrijding; productveiligheid en productconformiteit; veiligheid van vervoer; bescherming van het milieu; stralingsbescherming en nucleaire veiligheid; veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn; volksgezondheid; consumentenbescherming en bescherming van persoonsgegevens.

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. Ter illustratie een voorbeeld: *Een diefstal van enkele zaken door één individu is nog geen misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Het maatschappelijk belang kan echter wel in het geding komen als het gaat om meerdere diefstallen of dure zaken, zeker als de diefstallen worden gepleegd door werknemers die juist tot taak hebben die goederen te bewaken of als de diefstallen door de leiding van het bedrijf worden gedoogd of de leiding zelf deelt in de buit.*

### *Artikel 1, lid 1 onder d. Vermoeden van een onregelmatigheid*

### Minder ernstig

Een onregelmatigheid is minder ernstig van aard dan een misstand. *Bij een onregelmatigheid gaat het om een onvolkomenheid of ongerechtigheid die niet zo ernstig is dat daarbij het maatschappelijk belang in het geding is.*

Het biedt een werknemer de mogelijkheid om intern melding te doen van een vermoeden van een onregelmatigheid:

- 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.

# Klokkenluidersregeling

## (Regeling melding vermoeden misstand of onregelmatigheid IBN)

### Geen externe melding mogelijk

Als 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

Het vermoeden van een onregelmatigheid moet ook gebaseerd zijn op redelijke gronden. Zie verder de toelichting bij lid 1 onder c.

### **Artikel 3. Interne melding door een werknemer van IBN**

#### Artikel 3, lid 1

- De leidinggevende bij wie de melding wordt gedaan hoeft niet een (direct) leidinggevende in de lijn te zijn.
- Aan het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid zijn geen formele vereisten verbonden. Het doen van een melding is vormvrij en kan zowel mondeling als schriftelijk worden gedaan. Als de werknemer de melding mondeling doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt de leidinggevende bij wie de melding is gedaan (of de Ombudsman), zorg voor een schriftelijke vastlegging daarvan (artikel 8 lid 1).
- Bij een redelijk vermoeden dat de Algemeen Directeur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan de interne melding worden gedaan bij de Ombudsman.
- Is er sprake van een vermoeden van een misstand en is de Ombudsman bij de vermoede misstand betrokken, dan kan de melder direct een externe melding doen (zie artikel 13 lid 2 onder b).

#### Artikel 3 lid 2

- Lid 2 regelt de mogelijkheid voor een eigen werknemer om de interne melding via de vertrouwenspersoon te doen. De vertrouwenspersoon fungeert dan als doorgeefluik, waardoor de vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder extra zal zijn gewaarborgd (zie verder artikel 8 lid 3). Dit brengt mee dat in dat geval de vertrouwenspersoon via wie de melding is gedaan, zorg draagt voor een schriftelijke vastlegging van een mondelinge melding of een mondelinge toelichting daarbij (artikel 8 lid 2).
- De vertrouwenspersoon is er voor de werknemer (zie ook artikel 2 lid 2) en is daarom zelf niet bij de behandeling van de melding betrokken. Dat is de reden dat de melding niet bij maar via de vertrouwenspersoon kan worden gedaan.

#### *Artikel 15. Publicatie, rapportage en evaluatie*

Op grond van de Wet bescherming klokkenluiders is IBN verplicht aan de personen die bij hem werken, een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van de procedure voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand binnen zijn organisatie.

Ex-werknemers van IBN, werknemers van de werkgever die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten en werknemers van een andere organisatie hebben echter meestal geen toegang (meer) tot het intranet van IBN. Daarom schrijft deze regeling ook het openbaar maken van de regeling op de website van IBN voor.