

# REGELING

**datum**

04-12-2023

**onderwerp**

Meldregeling misstanden (voorheen: Klokkenluidersregeling)

**in beheer bij**

HR

## 1. Preamble

Werkgevers zijn sinds 1 juli 2016 verplicht tot het vaststellen van een klokkenluidersregeling (op basis van de Wet huis voor klokkenluiders). Sinds 18 februari 2023 is de aangepaste Wet bescherming klokkenluiders van toepassing. Deze meldregeling regelt dat de KNMG aanspreekbaar is op te goeder trouw gedane meldingen van (redelijke vermoedens van) misstanden binnen de organisatie door medewerkers en anderen die in een relatie tot KNMG staan, zonder dat de melder daardoor geschaad wordt in zijn of haar rechtspositie.

Met deze regeling wordt invulling gegeven aan de verplichting tot het toepassen van een meldregeling voor misstanden. Daarnaast wordt invulling gegeven aan een regeling voor de melding van onregelmatigheden. Daarmee draagt deze regeling bij aan de verbetering en zo nodig tot correctie van het eigen functioneren van KNMG.

Op de laatste pagina van deze regeling is een samenvatting van de regeling opgenomen in de vorm van een stroomschema.

## 2. Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. Melder: de medewerker en anderen die in de context van de werk-gerelateerde activiteiten ten behoeve van de KNMG (een vermoeden van) een misstand meldt of openbaar maakt. Hieronder zijn mede begrepen uitzendkrachten, gedetacheerden en andere ingehuurd medewerkers, stagiaires en leveranciers.
2. Een vermoeden van een *onregelmatigheid*: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele en/of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van KNMG. Het betreft onregelmatigheden die zodanig ernstig zijn dat die vallen buiten de reguliere werkprocessen en de verantwoordelijkheid van de (direct) leidinggevende overstijgen.
3. Een vermoeden van een *misstand*: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een wantoestand, te weten een illegale of immorele praktijk, die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van KNMG en waarbij een groot maatschappelijk belang in het geding is, in verband met:
  - a. een schending of een gevaar voor een schending van het Unierecht;
  - b. een (dreigend) strafbaar feit, zoals diefstal, corruptie en valsheid in geschrifte;
  - c. een (dreigende) schending van wet- en regelgeving;
  - d. een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
  - e. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
  - f. een (dreigende) verspilling van maatschappelijke/collectieve middelen;
  - g. een (dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.
4. Raadsman: de raadsman is iedere persoon die het vertrouwen van de melder geniet en op wie uit hoofde van zijn beroep of ambt een geheimhoudingsplicht rust omtrent het aan hem/haar gemelde.

5. Vertrouwenspersoon: diegene die door de het Federatiebestuur is aangewezen om als zodanig voor KNMG te fungeren. Voor de KNMG betreft het een externe vertrouwenspersoon.
6. Externe melding: melding aan een externe derde persoon of organisatie als bedoeld in artikel 5 van het vermoeden van een misstand.
7. Voorzitter: de voorzitter van (het Federatiebestuur van) de KNMG.
8. Federatiebestuur: degenen die zijn benoemd namens de 3 clusters als lid van het Bestuur, tezamen met de voorzitter van de KNMG.
9. Directeur: de algemeen directeur van de KNMG.

### **3. Een interne of externe melding doen**

1. Een (vermoeden van een) misstand kan zowel intern als extern gemeld worden. Een interne melding kan gedaan worden door te melden bij de algemeen directeur van de KNMG volgens de in deze regeling beschreven interne procedure. Een externe melding kan gedaan worden bij de daartoe bevoegde autoriteit (zie de toelichting van deze regeling voor een lijst van autoriteiten). Een (vermoeden van een) onregelmatigheid kan alleen intern gemeld worden. Ook daarvoor geldt dat deze gemeld kan worden bij de algemeen directeur van de KNMG volgens de in deze regeling beschreven interne procedure.
2. Als de melding van een vermoeden van een misstand of een onregelmatigheid het functioneren en/of het handelen van de directeur betreft, vindt deze plaats aan de voorzitter van het Federatiebestuur.
3. Als de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid zowel de directeur als de voorzitter van het Federatiebestuur betreft wordt geadviseerd je te wenden tot de vertrouwenspersoon voor advies aangaande de melding en/of de melding extern te doen bij een daartoe bevoegde autoriteit (zie hoofdstuk 5 en de toelichting voor een overzicht van autoriteiten).
4. Ook in andere situaties kan de melder het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid melden via de vertrouwenspersoon van de KNMG. Als de melder de melding doet via de vertrouwenspersoon, stuurt de vertrouwenspersoon de melding, in overleg met de melder en op de wijze zoals met de melder is overeengekomen, door naar de directeur of in het geval dat artikel 3 lid 2 van toepassing is de voorzitter van het Federatiebestuur, met vermelding van de ontvangstdatum.
5. De vertrouwenspersoon kan tevens optreden als bewaker van het proces van de meldingsprocedure (zonder betrokken te zijn bij de inhoud van de melding en de besluitvorming daaromtrent). De (externe) vertrouwenspersoon functioneert met gezag, geloofwaardigheid en is in die hoedanigheid onafhankelijk van (de leiding van) KNMG.
6. De melder kan in het kader van de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid respectievelijk misstand een raadsman inschakelen en zich desgewenst door deze laten vertegenwoordigen.

### **4. Intern melden**

#### **4.1 Interne melding**

1. Een interne melding dient gedaan te worden binnen 2 jaar nadat de vermoedelijke misstand of onregelmatigheid heeft plaatsgevonden. Indien aannemelijk gemaakt kan worden dat de melding redelijkerwijs niet gedaan kon worden binnen deze termijn kan hierop een uitzondering gemaakt worden.
2. De melder doet de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid of misstand aan de directeur of, als het het functioneren van de directeur betreft, aan de voorzitter van het Federatiebestuur.
3. De melder kan er ook voor kiezen om een vermoeden van een onregelmatigheid respectievelijk misstand te melden bij de vertrouwenspersoon.

4. Een melder kan op de volgende wijzen een melding doen:
  - a) schriftelijk,
  - b) mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
  - c) op diens verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.
5. De directeur of de vertrouwenspersoon die de melding heeft ontvangen, legt die melding met vermelding van de ontvangstdatum schriftelijk vast en laat die melding voor akkoord tekenen door de melder, die daarvan een afschrift ontvangt. Als de melder de melding (deels) mondeling doet, draagt de ontvanger van de melding, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan en legt deze vastlegging ter controle, correctie en ondertekening voor akkoord voor aan de melder.
6. De ontvanger brengt de directeur zo spoedig mogelijk op de hoogte van een gemeld vermoeden van een onregelmatigheid of misstand met vermelding van de datum waarop de melding ontvangen is. De directeur maakt hiervan schriftelijk melding bij de voorzitter van het Federatiebestuur.
7. De directeur respectievelijk voorzitter van het Federatiebestuur stuurt binnen één week na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging aan de melder. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding en wordt de te volgen procedure beschreven.
8. Na ontvangst van de melding wordt zo spoedig mogelijk in opdracht van het Federatiebestuur een onderzoek gestart. Daarbij wordt door het Federatiebestuur beoordeeld of een externe derde als bedoeld in Hoofdstuk 5 op de hoogte moet worden gebracht van het vermoeden van een misstand.
9. Zowel de melder als degene aan wie het vermoeden van een onregelmatigheid respectievelijk misstand is gemeld, behandelen de melding vertrouwelijk.
10. De melding zal worden geregistreerd in een daarvoor ingericht register.

#### 4.2 Vertrouwelijkheid melding en identiteit van de melder (en van degene aan wie de misstand wordt toegeschreven)

1. De directeur respectievelijk de voorzitter van het Federatiebestuur 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 betrokken is bij een melding of het onderzoek naar een vermoeden van een misstand, maakt de identiteit van de melder en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de melder kan worden achterhaald niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder. Daarnaast is iedereen die daarbij beschikking krijgt over gegevens waarvan die persoon het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, verplicht tot geheimhouding van de gegevens behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit diens taak bij de uitvoering van de wet de noodzaak tot mededeling voortvloeit. In dat geval zal de melder in beginsel hiervan vooraf in kennis worden gesteld met een schriftelijke toelichting van de redenen voor de bekendmaking, tenzij die informatie het gerelateerde onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.
3. Onder gegevens met een vertrouwelijk karakter worden in ieder geval begrepen: a) gegevens over de identiteit van een melder en van degene aan wie de misstand wordt toegeschreven of met wie die persoon in verband wordt gebracht en informatie die daartoe herleidbaar is, en b) informatie over bedrijfsgeheim.
4. Als het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven diens identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.
5. Voor degene die onderwerp is van de melding geldt het volgende:
  - a. Er wordt vertrouwelijk met diens gegevens en identiteit omgegaan;
  - b. De persoon wordt van het onderzoek op de hoogte gesteld en gehoord tijdens het onderzoek;
  - c. De persoon krijgt inzage in het gespreksverslag en heeft de mogelijkheid om hierop commentaar te geven;
  - d. De persoon wordt geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek en krijgt de mogelijkheid hierop eventueel te reageren.

#### 4.3 Standpunt

1. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding, wordt de melder door de directeur respectievelijk door het Federatiebestuur schriftelijk op de hoogte gesteld van het inhoudelijk standpunt omtrent het gemeld vermoeden van een onregelmatigheid respectievelijk misstand. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid. 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.
2. Als het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de melder door de directeur hiervan 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.
3. De directeur respectievelijk de voorzitter van het Federatiebestuur zal in een gesprek met de melder dan wel de vertrouwenspersoon het inhoudelijke standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand respectievelijk onregelmatigheid toelichten en de melder in staat stellen hierop te reageren.

#### 5. Externe melding

1. Naast intern melden kan de melder een redelijk vermoeden van een misstand ook extern melden bij een daartoe bevoegde autoriteit (zie de toelichting voor een overzicht van autoriteiten).
2. Ondanks de mogelijkheid tot het rechtstreeks doen van een externe melding, verdient het eerst doen van een interne melding verreweg de voorkeur. Niettemin is het aan de melder om te kiezen of hij eerst intern of rechtstreeks extern meldt.
3. Bij het genoemde onder lid 1 geldt dat de melding van het vermoeden van een misstand plaats dient te vinden aan die autoriteit die daarvoor naar redelijk oordeel het meest in aanmerking komt.

#### 6. Rechtsbescherming melder (benadelingsverbod)

1. De melder van een vermoeden van een misstand respectievelijk onregelmatigheid wordt tijdens en na de melding voor elke vorm van benadeling beschermd, onder de voorwaarde dat de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie op het moment van de melding juist is.
2. Vormen van benadeling, voor zover deze verband houden met de melding van een misstand of een onregelmatigheid, die in ieder geval onder de in lid 1 bedoelde rechtsbescherming vallen, zijn onder andere besluiten gericht op het:
  - a. ontslag of schorsing, anders dan op eigen verzoek;
  - b. een boete als bedoeld in artikel 650 van Boek 7 BW;
  - c. demotie;
  - d. het onthouden van bevordering;
  - e. een negatieve beoordeling;
  - f. een schriftelijke berisping;
  - g. overplaatsing naar een andere vestiging;
  - h. discriminatie;
  - i. intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
  - j. smaad of laster;
  - k. voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten en
  - l. intrekking van een vergunning.
3. Onder benadeling wordt tevens verstaan een dreiging met en een poging tot benadeling. Het benadelingsverbod als genoemd in lid 1 geldt tijdens en na de behandeling van een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, onder de voorwaarde dat de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist is.
4. Het benadelingsverbod als genoemd in lid 1 is van overeenkomstige toepassing op degene die een melder bijstaat, een betrokken derde en een onafhankelijke functionaris waar het vermoeden van een misstand wordt gemeld.

## **7. Openbaarmaking**

1. Om in aanmerking te komen voor rechtsbescherming bij openbaarmaking dient de melder voorafgaand aan de openbaarmaking eerst een melding bij de werkgever en/of een bevoegde autoriteit te hebben gedaan. Daarnaast dient de melder redelijke gronden te hebben om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft. De melder kan zich hierbij baseren op de informatie die hij binnen een redelijke termijn heeft gekregen over de beoordeling of opvolging van de melding door de werkgever, dan wel een bevoegde autoriteit.
2. Als de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de misstand of inbreuk een dreigend reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang, er een risico bestaat op benadeling of dat het, als hij de misstand of inbreuk zou melden, niet waarschijnlijk is dat de misstand of inbreuk doeltreffend zal worden verholpen, komt hij in aanmerking voor rechtsbescherming. Daarnaast geldt, evenals bij een melding, altijd de voorwaarde dat de melder redelijke gronden moet hebben om aan te nemen dat de gemelde informatie juist is.

## **8. Slotbepalingen**

1. Deze regeling treedt in werking op 17-december-2023.
2. Deze regeling wordt algemeen bekend gemaakt en geplaatst op het intranet en de externe website van de KNMG.
3. Vanaf het moment van inwerkingtreding maakt de KNMG gebruik van externe vertrouwenspersonen via Bureau De Vertrouwenspersoon ([servicedesk@devertrouwenspersoon.nl](mailto:servicedesk@devertrouwenspersoon.nl) of telefonisch op 088-111 99 10).

## Toelichting op de meldregeling

### Hoofdstuk 1: Preambule

Deze regeling draagt eraan bij dat organisaties zorgvuldig omgaan met een vermoeden van een onregelmatigheid of misstand. In deze regeling komt tot uitdrukking dat melders van potentiële onregelmatigheden of misstanden die te goeder trouw handelen, bescherming verdienen. Voor een organisatie is een voorziening voor het intern melden van vermoedens een belangrijk instrument om zo nodig haar verantwoordelijkheid te nemen. Een goede regeling draagt daarmee bij aan een open en veilige organisatiecultuur waarin de medewerkers trots zijn op hun organisatie en daar loyaal en respectvol mee omgaan.

### Hoofdstuk 2: Definities

Centrale begrippen

In de regeling staan twee begrippen centraal: het vermoeden van een onregelmatigheid en het vermoeden van een misstand. Een onregelmatigheid heeft betrekking op een ongewenste situatie van algemene, operationele of financiële aard binnen KNMG. Bij een misstand is sprake van een ernstige immorele praktijk, waarbij een groot maatschappelijk belang in het geding is.

Bij het vermoeden van een onregelmatigheid betreft het aangelegenheden waarbij kenmerkend is dat het ernstige aangelegenheden betreft die niet binnen normale werkprocessen en/of met de eigen leidinggevende kunnen worden opgelost.

Bij het vermoeden van een misstand gaan we uit van misstanden zoals bedoeld in de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk). Misstanden zijn onder te verdelen in twee categorieën, namelijk een inbreuk op een verordening of richtlijn van de Europese Unie op bepaalde beleidsterreinen, ook wel een inbreuk op het Unierecht genoemd, en een maatschappelijke misstand.

Het Unierecht is vastgelegd in een Europese verordening of richtlijn of nationale wet- of regelgeving die daarvan is afgeleid. Een inbreuk op het Unierecht is een handeling of een nalatigheid die onrechtmatig is of het doel ondermijnt en schadelijk is voor het algemeen belang. Een volledige lijst van relevante beleidsterreinen wordt in Bijlage 2 van de Richtlijn<sup>1</sup> gegeven, maar denk bijvoorbeeld aan de bescherming van het milieu of bescherming van persoonsgegevens.

Er is sprake van een maatschappelijke misstand als het maatschappelijk belang in het geding is. Er is sprake van een misstand wanneer de handeling of nalatigheid een of meer van de volgende kenmerken heeft:

- er is sprake van overtreding van de wet of van op grond van een wettelijk voorschrift opgestelde interne regels vastgesteld door de werkgever;
- er is gevaar voor de volksgezondheid;
- er is gevaar voor de veiligheid van personen;
- er is gevaar voor de aantasting van het milieu;
- er is gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van onbehoorlijk handelen of nalaten.

Per geval zal worden beoordeeld door de directeur respectievelijk voorzitter van het Federatiebestuur of er sprake is van een incident die het maatschappelijk belang raakt. In de wet staat echter wel duidelijk dat het maatschappelijk belang in ieder geval in het geding is als de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van of een patroon of een structureel karakter of als het ernstig of omvangrijk is.

Per melding zal moeten worden beoordeeld of er sprake is van een misstand in de zin van de Wbk. De meldregeling is alleen bedoeld voor het melden van misstanden en onregelmatigheden en is niet bedoeld voor individuele kwesties zoals een (arbeids-)conflict tussen een werknemer en de direct leidinggevende.

### Hoofdstuk 4: Intern melden

Een interne melding kan gedaan worden zowel in het geval van een vermoeden van een onregelmatigheid als een misstand. In het geval van een vermoeden van een misstand kan ook gekozen worden voor een externe melding.

Rol directeur

---

<sup>1</sup> Zie bijlage 2 van de 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.

Zowel het vermoeden van een onregelmatigheid als het vermoeden van een misstand betreffen aangelegenheden van een zodanige ernst, dat die tot de verantwoordelijkheid van de directeur behoren. Daarom vindt de melding in principe aan de directeur plaats. Betreft de melding het functioneren van de directeur, dan wordt de melding in behandeling genomen door het Federatiebestuur of de Vertrouwenspersoon.

Voor KNMG is de interne melding een belangrijk instrument om zo nodig haar verantwoordelijkheid te nemen en in te grijpen. De ondernemingsleiding dient daarom tijdig kennis te dragen van vermoedens van eventuele onregelmatigheden of een misstand, zodat zij correctieve maatregelen kan treffen.

Meldingen binnen de KNMG worden vertrouwelijk behandeld. Dat is niet hetzelfde als dat een melding anoniem is. Bij een vertrouwelijke behandeling is de identiteit van de melder wel bekend, maar bij een zo klein mogelijke groep mensen. Dat geldt overigens ook voor degene over wie de melding gaat; ook deze heeft recht op vertrouwelijke behandeling van persoonsgegevens en informatie. Naast het feit dat meldingen vertrouwelijk behandeld worden bestaat tevens de mogelijkheid om 'via de vertrouwenspersoon' te melden. Daarbij kan afgesproken worden dat alle communicatie met de organisatie over de melding via de vertrouwenspersoon verloopt, en dat de identiteit van de melder alleen bekend is bij de vertrouwenspersoon. Let wel, dit kan het onderzoeken van de melding bemoeilijken. De vertrouwenspersoon kan hierover adviseren.

#### Vertrouwenspersoon

De KNMG heeft ervoor gekozen dat een melding ook bij de Vertrouwenspersoon kan worden gedaan. Het bieden van de mogelijkheid om de Vertrouwenspersoon te raadplegen, kan ertoe bijdragen dat de melding op de juiste wijze wordt gedaan. Deze onafhankelijke Vertrouwenspersoon kan, naast het registreren en doorgeleiden van de melding, eventueel optreden als procesbewaker en kan een belangrijke raadgever zijn voor de melder. Zo kan de Vertrouwenspersoon de melder behoeden voor procedurele fouten, samen met de melder de ernst van de melding beoordelen en de melder eventueel doorverwijzen naar andere instanties.

De Vertrouwenspersoon kan hierdoor een belangrijke bijdrage leveren aan de doelstelling van de regeling, dat een klimaat wordt geschapen waarin meldingen van onregelmatigheden of misstanden gewaardeerd worden.

Voor de goede orde wordt aangegeven dat de Vertrouwenspersoon wel meldingen in ontvangst kan nemen en doorgeleiden naar de directeur of het Federatiebestuur, maar niet zelf klachten behandelt, geen oordelen velt, geen uitspraken doet en geen sancties kan opleggen.

#### Raadsman

Met een raadsman doelt de KNMG op een persoon die uit hoofde van zijn functie geheimhouding is verschuldigd, zoals een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar, een adviseur van het Huis voor Klokkenluiders of een bedrijfsarts. Een raadsman kan de melder adviseren over de passende weg voor de melding. Bovendien kan de raadsman hem/haar wijzen op eventuele risico's. De hier bedoelde raadsman heeft uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht. De KNMG wijst erop dat de melder die de door hem/haar vermoede onregelmatigheid of misstand in goed vertrouwen voorlegt aan iemand zonder beroeps- of ambtsgeheim, die de onregelmatigheid of misstand vervolgens in de publiciteit brengt, er rekening mee dient te houden dat hem/haar dat kan worden aangerekend.

## Hoofdstuk 5: Externe melding

Een melder mag altijd een melding van een vermoeden van een misstand doen bij één van de bevoegde externe autoriteiten; het is niet noodzakelijk -wel wenselijk- dat eerst intern gemeld wordt. De volgende bevoegde autoriteiten hebben een zogeheten 'extern meldkanaal' voor het ontvangen van meldingen van misstanden:

- de Autoriteit Consument en Markt (ACM)
- de Autoriteit Financiële Markten (AFM)
- de Autoriteit Persoonsgegevens (AP)
- De Nederlandsche Bank N.V. (DNB)
- het Huis voor Klokkenluiders (HvK)
- de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ)
- de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa)

- de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS)

Verder kan altijd contact opgenomen worden met het Huis voor Klokkenluiders voor advies over melden of het meldtraject.

### **Hoofdstuk 6: Rechtsbescherming melder (benadelingsverbod)**

De rechtsbescherming van de te goeder trouw handelende melder vormt de kern van deze regeling. Die bescherming houdt in dat deze melder op geen enkele wijze wegens de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid of misstand mag worden benadeeld in zijn of haar rechtspositie binnen KNMG.

Wanneer een melding van een (vermoeden van een) misstand is gedaan, gebaseerd op redelijke vermoedens, dan is de melder beschermd tegen benadeling. Dit wil zeggen dat de melder geen negatieve gevolgen mag ondervinden door KNMG naar aanleiding van de melding. Denk dan aan zaken als ontslag, pestgedrag of weigering van promotie. Dit geldt ook voor degenen die de melder hebben bijgestaan bij de melding, zoals de adviseur in vertrouwen en betrokken collega's. Deze rechtspositionele bescherming betekent overigens niet dat zulke besluiten niet meer ten aanzien van een melder kunnen worden getroffen. Dit mag alleen niet als een dergelijk besluit verband houdt met een melding van een redelijk vermoeden van een onregelmatigheid of misstand.



## KNMG MELDREGELING STROOMSCHEMA

Ben je een (oud-)medewerker, uitzendkracht, gedetacheerde of een andere ingehuurd medewerker van de KNMG of iemand anders die een werk-gerelateerde activiteit verricht of verricht hebt voor de KNMG (bijvoorbeeld een leverancier)? Dan kun je (in principe binnen een periode van 2 jaar) een onregelmatigheid of een misstand melden. Hieronder brengen we kort in beeld hoe dat werkt; het is een vereenvoudigde weergave van de KNMG Meldregeling (voorheen Klokkeluidersregeling).

Goed om te weten, voor jou en andere betrokkenen bij de melding geldt het zogenaamde benadelingsverbod; je mag door de KNMG niet benadeeld worden vanwege het doen van een melding.

