



Klokkenluidersregeling



December 2023

Inhoud

Artikel 1. Begripsbepalingen	3
Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de melder	5
Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever.....	5
Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie	5
Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling	6
Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder	7
Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling	7
Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder en degene aan wie de misstand wordt toegeschreven.....	8
Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding	8
Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever	9
Artikel 11. De uitvoering van het onderzoek.....	10
Artikel 12. Standpunt van de werkgever	10
Artikel 13. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever ..	11
Artikel 14. Externe melding	11
Artikel 15. Intern (en extern) onderzoek naar benadeling van de melder	11
Artikel 16. Publicatie, rapportage, evaluatie en meldingenregister	12
Artikel 17. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling	12

Gelet op het belang dat Kab Accountants & Belastingadviseurs Oost N.V. hecht aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, aan een goed klokkenluidersbeleid, gelet op het instemmende besluit van de Ondernemingsraad d.d. 19 december 2023.

BESLUIT

vast te stellen de navolgende regeling;

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. adviespunt klokkenluiders: het adviespunt dat is ingesteld bij het Tijdelijk besluit Commissie advies- en verwijspunt klokkenluiden (zie Staatsblad 2011, 427 en Staatsblad 2015, 202);
- b. adviseur: een 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;
- c. afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wet bescherming klokkenluiders;
- d. afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, Wet bescherming klokkenluiders;
- e. bevoegde autoriteit: de bevoegde autoriteiten als bedoeld in artikel 2c Wet bescherming klokkenluider, te weten: de Autoriteit Consument en Markt, de Autoriteit Financiële Markten, de Autoriteit Persoonsgegevens, De Nederlandse Bank N.V., het Huis voor Klokkenluiders als bedoeld in artikel 3 Wet bescherming klokkenluiders, de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, de Nederlandse Zorgautoriteit, de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming en eventueel nader bij AMvB aan te wijzen organisaties en bestuursorganen;
- f. contactpersoon: degene die door de kwaliteitsbepaler na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
- g. 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;
- h. 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;
- i. hoogste verantwoordelijke orgaan: partneroverleg;
- j. kwaliteitsbepaler: de heer E.G.E. Raben AA;
- k. maatschappelijk belang: het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding als de handeling of de nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen van de melder raakt en sprake

is van ofwel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is;

- l. melder: een natuurlijk persoon die in de context van zijn werk gerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld of openbaar maakt;
- m. melding: de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
- n. misstand: een misstand is, hetzij een schending of gevaar voor schending van Unierecht, dan wel een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is:
 - door een schending of gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels van werkgever (welke regels een concrete verplichting inhouden en op grond van een wettelijk voorschrift zijn vastgesteld door de werkgever); of
 - die een gevaar vormt voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen, de aantasting van het milieu of het goed functioneren van de onderneming van de werkgever;
- o. onderzoekers: degenen aan wie de kwaliteitsbepaler het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- p. schending van het Unierecht: een handeling of nalatigheid die of:
 - onrechtmatig is en betrekking heeft op EU-handelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van EU-richtlijn 2019/1937 bedoelde materiële toepassingsgebied vallen; of
 - het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van EU-richtlijn 2019/1937 bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;
- q. 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;
- r. vermoeden van een onregelmatigheid: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
- s. vertrouwenspersoon: de heer A.A.J. Thuss RB/FFP;
- t. werkgerelateerde context: toekomstig, huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen krijgen over misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling indien zij dergelijke informatie zouden melden;
- u. werkgever: Kab Accountants & Belastingadviseurs Oost N.V

- v. werknemer: degene die krachtens arbeidsovereenkomst arbeid verricht of heeft verricht of degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht of heeft verricht (bijvoorbeeld stagiairs, zelfstandigen zonder personeel, partners, bestuurders en toezichthouders) voor werkgever.
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 melder

1. Een melder kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de melder de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
3. In overeenstemming met lid 1 kan de melder ook het adviespunt klokkenluiders (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 de werkgever

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de kwaliteitsbepaler bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij de vertrouwenspersoon doen. In dat geval dient in deze regeling voor 'de kwaliteitsbepaler' verder 'de vertrouwenspersoon' te worden gelezen.
2. De werknemer kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid.
3. Een melding kan worden gedaan: per brief, per e-mail, telefonisch, via een spraakberichtsysteem aan een in lid 1 genoemde functionaris of door middel van een gesprek, op verzoek van en binnen een door de werknemer te bepalen redelijke termijn, op een nader te bepalen locatie met een in lid 1 genoemde functionaris.

Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie van de werkgever hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de kwaliteitsbepaler bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij de vertrouwenspersoon doen. In dat geval dient in deze regeling voor 'de kwaliteitsbepaler' verder 'de vertrouwenspersoon' te worden gelezen.

2. De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid.
3. Een melding kan worden gedaan: per brief, per e-mail, telefonisch, via een spraakberichtsysteem aan een in lid 1 genoemde functionaris of door middel van een gesprek, op verzoek van en binnen een door de werknemer te bepalen redelijke termijn, op een nader te bepalen locatie met een in lid 1 genoemde functionaris.

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 de werkgever, een andere organisatie, een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 of een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in artikel 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 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;
 - p. het opleggen van een boete (als bedoeld in artikel 7:650 BW).
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 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 maatregel 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;
 - 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 een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De op de voet van artikel 9 lid 6 aangewezen contactpersoon bespreekt onverwijld, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De contactpersoon 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. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan de vertrouwenspersoon. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De vertrouwenspersoon draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de adviseur 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 contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. De werkgever zal de onderzoekers 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 onderzoekers 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 onderzoekers verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.
7. De werkgever zal een derde niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij de werkgever, een andere organisatie, een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 of een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in artikel 14 lid 4.
8. Op benadeling van de in lid 1 t/m 7 bedoelde personen is artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder en degene aan wie de misstand wordt toegeschreven

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.
5. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de degene aan wie de misstand wordt toegeschreven niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder.
6. Leden 2 tot en met 5 zijn van toepassing behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hen tot mededeling verplicht of uit hun taak bij de uitvoering van deze wet de noodzaak tot mededeling volgt.
7. Ingeval enig wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek naar de melding of een gerechtelijke procedure tot mededeling van de identiteit van een melder verplicht, wordt de melder daarvan zo veel mogelijk vooraf van in kennis gesteld, tenzij die informatie het gerelateerde onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.

Artikel 9. 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 doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting

voorziet, draagt deze leidinggevende, 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 melder 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 ontvangst van de melding wordt uiterlijk binnen zeven dagen na de ontvangst bevestigd aan de melder, door toezending van een schriftelijke bevestiging aan het door de melder verstrekte (privé) woon- of e-mailadres, tenzij de schriftelijke vastlegging zoals in lid 1 en 2 is opgenomen reeds heeft plaats gevonden.
4. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan, stuurt de melding onverwijld door aan de kwaliteitsbepaler binnen de organisatie van de werkgever.
5. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de kwaliteitsbepaler bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan de vertrouwenspersoon. In dat geval dient in deze regeling voor 'de kwaliteitsbepaler' verder 'de vertrouwenspersoon' te worden gelezen.
6. De kwaliteitsbepaler stuurt de melder 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.
7. Na ontvangst van de melding wijst de kwaliteitsbepaler, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De kwaliteitsbepaler stelt een onderzoek in 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 kwaliteitsbepaler 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 kwaliteitsbepaler 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 kwaliteitsbepaler beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 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 hoogste leidinggevende de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

4. De kwaliteitsbepaler draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.
5. De kwaliteitsbepaler informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De kwaliteitsbepaler stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De kwaliteitsbepaler 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 daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 11. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is, ontvangt hiervan een afschrift.
3. 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.
4. Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van moeten nemen.
5. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
7. De beoordeling van de melding en, voor zover van toepassing, de opvolging van de melding worden binnen een redelijke termijn, ten hoogste drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging zoals bedoeld in artikel 9 lid 3, aan de melder verstrekt. Gelijktijdig wordt/worden de perso(n)en op wie de melding betrekking heeft geïnformeerd over de beoordeling van de melding en, voor zover van toepassing, de opvolging van de melding.

Artikel 12. Standpunt van de werkgever

1. De kwaliteitsbepaler informeert de melder 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 hoogste leidinggevende 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 kwaliteitsbepaler of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 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.
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 handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 13. Hoor en wederhoor ten aanzien van 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 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 10 t/m 13 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 14 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 14. Externe melding

1. De melder kan de externe melding doen bij een bevoegde autoriteit die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. De melder hoeft daartoe niet eerst een interne melding te doen.
2. 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 die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

Artikel 15. Intern (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 en vermoeden van een onregelmatigheid, kan de hoogste leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 10 t/m 13 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 7 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 de melding van een vermoeden van een misstand.

Artikel 16. Publicatie, rapportage, evaluatie en meldingenregister

1. De kwaliteitsbepaler draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
2. De kwaliteitsbepaler 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 kwaliteitsbepaler 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 kwaliteitsbepaler stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid haar 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 kwaliteitsbepaler draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.
5. De werkgever registreert de meldingen in een daarvoor ingericht register. Dit register dient de vertrouwelijkheid van de identiteit van de melder en de eventueel betrokken derden te waarborgen. In dit register is opgenomen de aard van de melding (inbreuk op het Unierecht of een maatschappelijk misstand), korte omschrijving van de casus, de beoordeling en eventuele follow-up. De gegevens van een melding in het register moeten worden vernietigd als zij niet langer nodig zijn om te voldoen aan de eisen van de Wet bescherming klokkenluiders of andere bij of krachtens de Wet of Unierecht vastgestelde eisen.

Artikel 17. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 1 december 2023.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij Kab Accountants & Belastingadviseurs Oost N.V., of kortweg regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid Kab Accountants & Belastingadviseurs Oost N.V.