



AIM ALFEN
INTEGRATED
MANAGEMENT
SYSTEM

Meldregeling

AIM-HRM-GEN-2.02-02-POL-12

07-Apr-21 | Revision 0



ALFEN
POWER TO ADAPT

Document data

Rev.	Doel	Datum	Geïnitieerd	Nagekeken	Geverifiërd	Goedgekeurd
0	Approved	07-Apr-21	HN	MG	TL	MR

Revisiebeheer

Revisie	Sectie	Aanpassing
-0	Geheel document	Originele versie Meldingsregeling December 2017, versie 1.1 omgezet naar AIM sjabloon en toevoeging van aanvullende tekst, referenties, afkortingen en definities.

The reproduction, distribution and utilisation of this document, as well as the communication of its contents to other parties without explicit authorisation by Alfen N.V. or one of its affiliates, is strictly prohibited. © Alfen N.V.

Uncontrolled when printed and/or downloaded. Please confirm validity before use.

Inhoudsopgave

Pagina

Document data	2
Inhoudsopgave	3
1 Introductie	5
1.1 Reikwijdte	6
1.2 Doel	6
2 Afkortingen & Definities	7
2.1 Afkortingen	7
2.2 Definities	7
3 Referenties	9
3.1 AIM Documenten	9
3.2 Externe Documenten	9
4 Meldregeling	10
4.1 Wie kan iets melden?	10
4.2 Wat kunnen werknemers melden?	10
4.2.1 Een misstand	10
4.2.2 Het vermoeden van een misstand	10
4.2.3 Dreigende misstand	11
4.2.4 Integriteitsschendingen	11
4.2.5 Onregelmatigheden	11
4.3 Waar kan ik een melding doen?	11
4.3.1 Intern meldpunt	11
4.3.2 Extern meldpunt	12
4.4 Correct melden	13
4.4.1 Zorgvuldige procedure	13
4.4.2 Vorm van de melding	13
4.4.3 Vertrouwelijkheid	13
4.4.4 Anoniem melden	14
4.4.5 Rechtsbescherming en benadelingsverbod	14
4.4.6 Bescherming betrokkenen	14
4.4.7 Bejegeningsonderzoek	14
4.4.8 Samenvattend	15

4.5	Opvolging van de interne melding	15
4.5.1	Standpunt Alfen	16
4.6	Inwerkingtreding regeling, intrekking vigerende regeling	16
4.7	Publicatie, rapportage en evaluatie	17
5	Stroomdiagram	18

Afbeeldingen

Figure 1 – Stroomdiagram melding maken	18
--	----

Tabellen

Table 1 - Afkortingen	7
Table 2 - Definities.....	8
Table 3 – AIM Documenten.....	9
Table 4 – Externe Documenten	9

1 Introductie

In elke organisatie komen incidenten voor. Als zo'n incident grote of maatschappelijke gevolgen heeft, is er sprake van een misstand. Het gaat dan om gevaarlijke, immorele of illegale praktijken die onder verantwoordelijkheid van de werkgever plaatsvinden. Hierbij is het maatschappelijk belang in het geding. In essentie is de meldregeling ervoor bedoeld om ervoor te zorgen dat je (vermoedens van) misstanden kan melden.

In 2016 is de Wet Huis voor Klokkenluiders van kracht geworden. Deze wet verplicht elke werkgever die meer dan 50 mensen in dienst heeft een interne meldregeling voor misstanden te hebben. Die regeling geeft werknemers de mogelijkheid om melding te maken van (mogelijke) misstanden in de organisatie. Een nieuwe Europese richtlijn moet de positie van klokkenluiders versterken, onder andere door de bewijslast bij benadeling om te keren. De Europese lidstaten hebben tot uiterlijk 21 december 2021 de tijd om de nieuwe richtlijn op te nemen in hun nationale wetgeving. In dat kader heeft de Nederlands overheid een wetsvoorstel ter consultatie neer gelegd. De Tweede- en Eerste Kamer moeten zich nog uitspreken over het wetsvoorstel. Daarom is deze regeling vooralsnog gebaseerd op de huidige Wet.

Daarnaast is Alfen sinds 2018 een beursgenoteerde onderneming en onderschrijft hiermee ook de Corporate Governance Code. Het hebben van een meldregeling wordt hierin onder 2.6 gezien als best practice.

Alfen vindt het belangrijk incidenten vroegtijdig te signaleren en op te pakken. Wij trekken de regeling breder dan wettelijk verplicht: integriteitsschendingen, onregelmatigheden en dreigende misstanden maken daarom ook onderdeel uit van deze regeling. De meldregeling is niet bedoeld voor individuele kwesties zoals een arbeidsconflict tussen jou en je direct leidinggevende. Voor een arbeidsconflict is het eerste aanspreekpunt de hoger leidinggevende of afdeling HRM.

Deze meldregeling is ter bescherming van de werknemers van Alfen en borgt de anonimiteit van de melder voor zover mogelijk. Anonieme meldingen worden wel geregistreerd, maar kunnen niet op de reguliere wijze in behandeling worden genomen omdat hoor en wederhoor niet mogelijk is.

In deze meldregeling staat:

- wie kan iets melden;
- wat kunnen werknemers melden;
- waar kunnen melders een melding doen;
- correct melden;
- rechtsbescherming en benadelingsverbod;
- wat de organisatie gaat doen met een melding.

Referentie: [101], [102], [201], [202], [203].

1.1 Reikwijdte

Deze meldregeling geldt voor alle personen (hierna te noemen: ‘de medewerker(s)’) die werkzaam zijn bij, of in opdracht van, Alfen.

1.2 Doel

Deze meldregeling geeft aan hoe een medewerker van Alfen kan handelen in het geval hij/zij een te maken krijgt met een (dreigende) misstand, integriteitsschending en onregelmatigheden binnen Alfen.

2 Afkortingen & Definities

2.1 Afkortingen

Afkorting	Omschrijving
AIM	Alfen Integrated Management system
CEO	Chief Executive Officer
QHSE	Quality Health Safety Environment
HRM	Human Resource Management
NAW	Naam, Adres, Woonplaats

Table 1 - Afkortingen

2.2 Definities

Definitie	Omschrijving
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
Werkgever	Organisatie 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.
Organisatie	Alfen B.V. en Alfen ICU B.V.
Melder	De werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling
Vertrouwenspersoon	Degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren.
Onderzoeksteam	Degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt.
Hoogst verantwoordelijke	De CEO. Alleen als het vermoeden van een misstand de CEO zelf betreft, wordt de voorzitter van de Raad van Commissarissen als hoogst verantwoordelijke beschouwd
Misstand	Een grove schending van regelgeving of een ernstig strafbaar feit. Het gaat dan om illegale of immorele praktijken die plaatsvinden onder de verantwoordelijkheid van de werkgever en waarbij een maatschappelijk belang in het geding is

Vermoeden van een misstand

Het vermoeden van de melder dat er, 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 ernstige misstand voor zover:

- a) het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer in zijn dienstbetrekking bij het bedrijf heeft opgedaan of uit de kennis die verkregen zijn door zijn werkzaamheden bij het bedrijf; en
 - b) het maatschappelijk belang in het geding is door:
 - i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift;
 - 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 organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.
 - vi. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m v genoemde feiten.
-

Table 2 - Definities

3 Referenties

3.1 AIM Documenten

Ref.	Document Titel	AIM Document Nummer	Extern Document Nummer
[101]	Gedragcode / Code of Conduct	AIM-HRM-GEN-2.02-02-POL-04	
[102]	Personeelshandboek	AIM-HRM-GEN-3.01-01-MA-02	

Table 3 – AIM Documenten

3.2 Externe Documenten

Ref.	Document Titel	Alfen Document Nummer	Extern Document Number
[201]	Wet Huis voor Klokkeluiders		https://wetten.overheid.nl/BWBR0037852/2020-01-01
[202]	Corporate Governance Code 2016		https://www.mccg.nl/
[203]	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		https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937

Table 4 – Externe Documenten

4 Meldregeling

4.1 Wie kan iets melden?

De volgende personen kunnen gebruikmaken van deze meldregeling:

- Personen die nu of in het verleden arbeid bij Alfen (hebben) verricht(en), met of zonder arbeidscontract of aanstelling. Hieronder vallen huidige werknemers en ex-werknemers, maar ook zzp'ers, flexwerkers en stagiairs;
- Werknemers van andere organisaties die bijvoorbeeld als opdrachtnemer, onder- aannemer, samenwerkingspartner of uitzendkracht voor Alfen werken.

Voor het leesgemak wordt hierna gesproken over de 'werknemer'.

4.2 Wat kunnen werknemers melden?

Zowel het melden van (een vermoeden van) een misstand als het melden van dreigende misstanden, integriteitsschendingen en onregelmatigheden maken onderdeel uit van deze regeling. Maar wat is nu het onderscheid? Dit lichten we hierna kort toe.

4.2.1 Een misstand

Er is sprake van een misstand als;

- het maatschappelijk belang in het geding is;
- de misstand inhoudelijk werk gerelateerd is.

4.2.2 Het vermoeden van een misstand

Wat staat er in de wet?:

Vermoeden van een misstand: het vermoeden van een werknemer dat er 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. 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. het maatschappelijk belang in het geding is bij
 - de schending van een wettelijk voorschrift
 - een gevaar voor de volksgezondheid
 - een gevaar voor de veiligheid van personen
 - een gevaar voor de aantasting van het milieu
 - een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Je ziet dat de wet globaal een aantal criteria beschrijft als handvat om te bepalen of een constatering een misstand is. In werkelijkheid is het vaak ingewikkeld. Schroom niet om bij twijfel het gesprek aan te gaan met of advies in te winnen bij bijvoorbeeld je leidinggevende of de vertrouwenspersoon of te informeren bij het Huis voor Klokkeluiders, afdeling Advies.

Binnen Alfen hebben we een richting gedefinieerd wat wij in ieder geval onder een vermoeden van een misstand verstaan (zie bijlage C).

4.2.3 Dreigende misstand

Ook het vermoeden tot een dreigende misstand kun je melden. Als je al bij een dreigende misstand melding doet, kan de misstand zelf mogelijk nog worden voorkomen.

4.2.4 Integriteitsschendingen

Integriteitsschendingen zijn incidenten waar personen de normen en waarden van Alfen schenden en zich dus niet houden aan de gedragscode waarin deze normen en waarden vastliggen. Het verschil met misstanden is dat bij integriteitsschendingen het maatschappelijk belang (nog) niet in het geding is, terwijl dit bij misstanden altijd zo is.

Van een integriteitsschending naar een misstand

Werknemers van een organisatie die bijvoorbeeld geld verduisteren of gevoelige bedrijfsinformatie doorspelen naar de concurrent, begaan weliswaar integriteitsschendingen, maar daarmee is er nog niet direct sprake van een maatschappelijke misstand. Maar wat als het structureel wordt, de leiding erbij betrokken is en het om grote bedragen gaat? Of erger nog, als werknemers – door een steeds meer verziekte cultuur en gebrekkig toezicht – het niet zo nauw nemen met de veiligheid van medewerkers. Dan is het maatschappelijk belang in het geding. En dan is er sprake van een misstand.

4.2.5 Onregelmatigheden

Bij onregelmatigheden gaat het om fouten in uitvoering, structuren, processen of procedures binnen Alfen die zo ernstig zijn dat ze de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgen.

Let op:

Dreigende misstanden, integriteitsschendingen en onregelmatigheden kun je enkel INTERN melden bij je leidinggevende, de naast hogere leidinggevende(n), of vertrouwenspersoon.

4.3 Waar kan ik een melding doen?

4.3.1 Intern meldpunt

Uitgangspunt is dat je een melding eerst intern doet. Je kunt intern (een vermoeden van) een (dreigende) misstand, integriteitsschendingen en onregelmatigheden melden bij:

- de leidinggevende
- de hogere leidinggevende (CEO)
- de vertrouwenspersoon

Zie het personeelshandboek voor de details van de vertrouwenspersoon [102].

In gevallen waarin de melding de hoogst leidinggevende (CEO) betreft, kan je ook terecht bij de voorzitter van de Raad van Commissarissen. Deze neemt dan de werkzaamheden van de CEO over zoals die verder in deze meldregeling zijn beschreven.

Er zijn situaties waarin je een vermoeden van een misstand extern kan of zelfs moet melden. Een externe melding is aan de orde als:

- intern melden 'in redelijkheid' (zoals het officieel heet) niet van jou kan worden gevraagd. Als je een gegronde reden hebt om niet eerst intern te melden – bijvoorbeeld omdat jouw collega's acuut gevaar lopen- mag je meteen extern melden. Een andere situatie waarbij niet van jou verlangd kan worden dat je een interne melding doet, is wanneer je redelijkerwijs kan vermoeden dat de hoogste verantwoordelijke binnen de organisatie bij de misstand betrokken is.
- de melding intern niet goed wordt opgepakt of afgehandeld. Hiervoor moet je wel eerst de juiste procedure voor de interne melding hebben gevolgd.

4.3.2 Extern meldpunt

Het Huis voor Klokkenuiders is opgericht door de overheid en geeft vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis informatie, advies en ondersteuning bij (een vermoeden van) een misstand. De adviseurs van het Huis voor Klokkenuiders kunnen je eventueel doorverwijzen naar de instantie waar je een melding kunt doen, geven advies over de procedure rond het maken van een interne melding en over het omgaan met de mogelijke (psychosociale) gevolgen van een interne melding, Verder informeren ze je over de rechten en plichten die je hebt als werknemer en klokkenluider.

Zie: <https://huisvoorklokkenuiders.nl/>

Melden bij het Huis van Klokkenuiders

De afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders kan de melding onderzoeken als:

- deze de volgende informatie bevat: - de naam en het adres van de melder; - de dagtekening; - een omschrijving van de vermoede misstand en de naam van de werkgever om wie het gaat; - de reden(en) waarom de werknemer denkt dat er sprake is van een misstand;
- de werknemer een 'redelijk vermoeden' heeft van een misstand. Dat betekent dat hij niet alles tot in de details hoeft te bewijzen, maar hij moet wel kunnen laten zien dat er iets mis is;
- het gaat om een maatschappelijke misstand;
- er geen andere instantie is (zoals het Openbaar Ministerie, een inspectie of toezichthouder) die de misstand kan onderzoeken, of als deze instantie de misstand niet of niet goed onderzoekt;
- er eerst een interne melding is gedaan, maar deze niet naar behoren is opgepakt; of de melder een gegronde reden had om de melding niet intern te doen;
- het Huis voor Klokkenuiders de misstand niet al aan het onderzoeken is;
- de rechter niet al een onherroepelijke uitspraak over de misstand heeft gedaan.

Bijvoorbeeld kleinere integriteitsincidenten kunnen niet worden gemeld bij het Huis voor Klokkenuiders. Het Huis onderzoekt alleen werk gerelateerde misstanden.

4.4 Correct melden

4.4.1 Zorgvuldige procedure

Voor de juiste melding is het belangrijk dat je je aan de meldregeling houdt. Hierbij spelen twee elementen een rol:

1. Je moet de juiste meldvolgorde hanteren. In juridische termen moet de melder ‘procedureel zorgvuldig handelen’. Het is de bedoeling dat Alfen de kans krijgt om misstanden eerst zelf op te lossen. Het uitgangspunt is daarom dat je een melding eerst intern doet. Pas daarna is een externe melding toegestaan. Dit is de juiste meldvolgorde. Alleen als het eerst doen van een interne melding niet van jou gevraagd kan worden (zie hoofdstuk 4.3 – waar kan ik een melding doen) mag je de melding direct extern doen.
2. Je moet ook ‘materieel zorgvuldig handelen’, zoals dat juridisch heet. Het vermoeden van een (dreigende) misstand, integriteitsschending of onregelmatigheid moet een redelijk vermoeden zijn. Je kan niet zomaar Alfen of een werknemer van Alfen beschuldigen. Je moet dat wel kunnen onderbouwen met zaken die je zelf hebt waargenomen of met documenten (zoals e-mails, verslagen, brieven, foto’s). Dat betekent niet dat je alles tot in detail moet kunnen bewijzen, maar je moet wel kunnen laten zien dat er iets mis is.

4.4.2 Vorm van de melding

- De melding wordt schriftelijk vastgelegd;
 - de naam en het adres van de melder;
 - de dagtekening;
 - een omschrijving van de melding;
 - de reden(en) waarom de werknemer denkt dat er sprake is van een (een vermoeden van) een (dreigende) misstand, integriteitsschending of onregelmatigheid
 - de werknemer een ‘redelijk vermoeden’ heeft van een (dreigende) misstand, integriteitsschending of onregelmatigheid. Dat betekent dat hij niet alles tot in de details hoeft te bewijzen, maar hij moet wel kunnen laten zien dat er iets mis is;
- bij een mondelinge melding zet degene die de melding van jou ontvangt deze op papier;
- je krijgt een afschrift van de schriftelijke melding voorgelegd en kan deze aanvullen of bijstellen als je dat nodig vindt. Ben je het ermee eens, dan onderteken je de melding;
- de melding wordt gedateerd (dit is ook belangrijk om later eventuele benadeling aan te tonen);
- de melding wordt zo snel mogelijk (juridisch spreken we van ‘onverwijld’) overgedragen aan diegene die de melding gaat beoordelen. We geven zo concreet mogelijk aan wanneer dit is. Soms is er nog onderzoek nodig en zal het meer tijd kosten (zie bijlage A).

4.4.3 Vertrouwelijkheid

We gaan uiteraard vertrouwelijk met jouw melding om. Ook als je daar niet expliciet om vraagt. Dit betekent dat wij tijdens het onderzoek en zeker ook in het eventuele rapport de naam van de melder beschermen (borging anonimiteit). Daarnaast zorgen wij ervoor dat het aantal mensen dat bij de melding betrokken is, niet groter is dan nodig.

4.4.4 Anoniem melden

Alfen vindt anoniem melden geen wenselijk situatie. De kans op misbruik en valse meldingen is dan een stuk groter en collega's kunnen ten onrechte van iets worden beschuldigd. Daarnaast kan Alfen bij een anonieme melding bij vragen niet terecht bij de anonieme melder en is het lastig een anonieme melder te beschermen tegen benadeling. Hierin volgen we de lijn van het Huis van Klokkenluiders waarin de NAW (Naam, Adres, Woonplaats) gegevens van de melder bekend dienen te zijn.

Een goede melding doen is best ingewikkeld en vraagt veel van jou als medewerker. Wil je advies over wat je het beste kan doen, raadpleeg dan de vertrouwenspersoon.

4.4.5 Rechtsbescherming en benadelingsverbod

Alfen vindt het belangrijk dat iedereen die via zijn werk in aanraking komt met (een vermoeden) van een (dreigende) misstand, integriteitsschending of onregelmatigheid binnen onze organisatie de mogelijkheid heeft dit te melden en daarbij niet bang hoeft te zijn voor vervelende consequenties. Als je op de juiste manier een melding hebt gedaan (zie hoofdstuk 4.4 – correct melden), mag je daar niet om benadeeld worden. Niet door Alfen (bijvoorbeeld ontslag of het weigeren van een promotie), maar ook niet door leidinggevenden of collega's (bijvoorbeeld pesten, negeren, intimideren).

4.4.6 Bescherming betrokkenen

Ook degene bij wie je de melding hebt gemaakt, collega's, eventuele 'getuigen' en andere betrokkenen, worden op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het uitvoeren van deze regeling. Ook de 'beschuldigde' heeft recht op deze bescherming. Die is immers onschuldig tot het tegendeel is bewezen.

4.4.7 Bejegeningsonderzoek

Vind je dat je toch wordt benadeeld? Dan kan je de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders vragen om een bejegeningsonderzoek te starten naar de manier waarop je bent behandeld. Het moet dan wel gaan om een (vermoeden van) een misstand. Je kan dit verzoek ook al doen als het interne onderzoek naar de misstand nog loopt. Het is wel verstandig dat je intern aangeeft dat je je benadeeld voelt. Concludeert het Huis voor Klokkenluiders dat je inderdaad bent benadeeld, dan kan je compenserende maatregelen eisen van Alfen.

Het bewust indienen van een onterecht vermoeden van een ernstig misstand welke direct of indirect leidt tot schade aan personen, Alfen of derden leidt tot sancties. Voorbeelden van sancties zijn officiële waarschuwingen, non-actiefstellingen of ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Wil je als melder aanspraak maken op rechtsbescherming, dan zal je jouw identiteit bij Alfen bekend moeten maken. Ook bij het zogeheten bejegeningsonderzoek door het Huis van Klokkenluiders kan een melder niet anoniem blijven.

4.4.8 Samenvattend

- Alfen draagt er zorg voor dat de melder op geen enkele wijze in zijn positie bij Alfen benadeeld wordt, voor zover te goeder trouw gehandeld is.
- Alfen draagt er zorg voor dat het Onderzoeksteam op geen enkele wijze in hun positie bij Alfen benadeeld worden vanwege het uitoefenen van hun taken op grond van deze regeling.
- De werknemer die willens en wetens heeft deelgenomen aan of veroorzaker is van een Incident, zal bij melding van dit Incident geen recht kunnen ontlenen aan de beschermingsregel zoals die geldt voor een te goeder trouw handelende betrokkene.
- In geval van intrekking van het Incident door de werknemer vergewist het Onderzoeksteam zich ervan dat de intrekking niet onder invloed van dreigementen of door omkoping heeft plaatsgevonden.
- Alfen draagt er zorg voor dat de werknemer van ongewenst gedrag gewezen wordt op de mogelijkheden van professionele begeleiding en opvang. Het Onderzoeksteam zal dit in de praktijk uitvoeren.

4.5 Opgvolging van de interne melding

- Ontvangstbevestiging na melding: je ontvangt zo snel mogelijk een ontvangstbevestiging met daarin een korte weergave van de melding. Dit verschaft duidelijkheid en zo beschikken alle betrokkenen over dezelfde informatie. Eventueel nodigt de hoogst leidinggevende je uit om je melding toe te lichten.
- Besluit over de melding en eventuele vervolgstappen (bij onderzoek)
 - De hoogste leidinggevende beoordeelt of een externe partij van de melding op de hoogte moet worden gebracht. Tenzij ernstige bezwaren bestaan, stuurt de hoogste leidinggevende je een afschrift van deze beoordeling.
 - De hoogste leidinggevende draagt het onderzoek op aan het Onderzoeksteam die onafhankelijk en onpartijdig zijn en stelt je hiervan schriftelijk op de hoogte.
 - De hoogste leidinggevende informeert zowel jou als de personen op wie de melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een externe partij, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
 - Indien besloten is een onderzoek in te stellen naar het gemelde vermoeden van een misstand, stellen de onderzoekers jou en andere betrokken in de gelegenheid te worden gehoord. Het Onderzoeksteam legt de schriftelijke vaststelling ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is en voorziet degene van een afschrift van de vaststelling.
 - Het Onderzoeksteam kan binnen Alfen alle documenten inzien en opvragen die voor het doen van het onderzoek nodig zijn.
 - Het Onderzoeksteam stelt een onderzoeksrapport op en stuurt je hiervan een afschrift, tenzij er hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
 - Je wordt in de gelegenheid gesteld om op het onderzoeksrapport en het standpunt als bedoeld in hoofdstuk 4.5.1 te reageren. Zo nodig zal een nieuw of aangepast onderzoeksrapport worden opgesteld.

- Als Alfen ervoor kiest om een melding niet te onderzoeken, brengen we jou van deze beslissing binnen twee weken na melding schriftelijk op de hoogte en geven hiervoor de redenen aan. Als wij de melding wel onderzoeken, informeren we jou persoonlijk over de vervolgstappen. We houden tijdens het onderzoek sowieso goed contact met jou als melder. Het is een spannende periode en zo kunnen we ook in de gaten houden of er geen benadeling ontstaat.
- Conclusie van het onderzoek: We informeren je persoonlijk zodra het onderzoek is afgerond over de belangrijkste conclusies en om te toetsen, voordat wij het onderzoek afronden, of de kwestie naar tevredenheid is afgehandeld.

4.5.1 Standpunt Alfen

- Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de melding, word je schriftelijk op de hoogte gebracht van het inhoudelijke standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
- Indien binnen de periode van acht weken het standpunt niet gegeven kan worden, word je hiervan schriftelijk op de hoogte gesteld en word je geïnformeerd binnen welk termijn je het standpunt tegemoet kan zien.
- Alfen stelt je in de gelegenheid om op het onderzoeksrapport en het standpunt van Alfen te reageren. Indien je in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van Alfen voldoende onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand niet deugdelijk is onderzocht of dat het standpunt van Alfen wezenlijke onjuistheden kent, reageert Alfen hier inhoudelijk op en stelt zo nodig een aanvullend dan wel nieuw onderzoek in.
- Na afronding van het onderzoek wordt door de hoogste leidinggevende beoordeeld of een externe partij, binnen een redelijk termijn, op de hoogte moet worden gesteld van het onderzoeksrapport en het standpunt van Alfen.
- De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

4.6 Inwerkingtreding regeling, intrekking vigerende regeling

- Deze regeling treedt in werking op 31 december 2017.
- Deze regeling wordt aangehaald als de 'meldregeling voor het omgaan met het melden van (dreigende) misstanden, integriteitsschendingen en onregelmatigheden binnen Alfen' in het kort meldregeling.
- Deze regeling is op 06-02-2018 bij besluit van de Ondernemingsraad goedgekeurd. Er zijn tekstuele wijzigingen aangebracht die op 17-03-2021 door de Ondernemingsraad zijn goedgekeurd.

4.7 Publicatie, rapportage en evaluatie

- Deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar gemaakt op de website van Alfen.
- Periodiek (of zoveel eerder of vaker als dat gewenst is) wordt samen met de Ondernemingsraad deze regeling geëvalueerd en bepaald of wijzigingen gewenst zijn.

5 Stroomdiagram

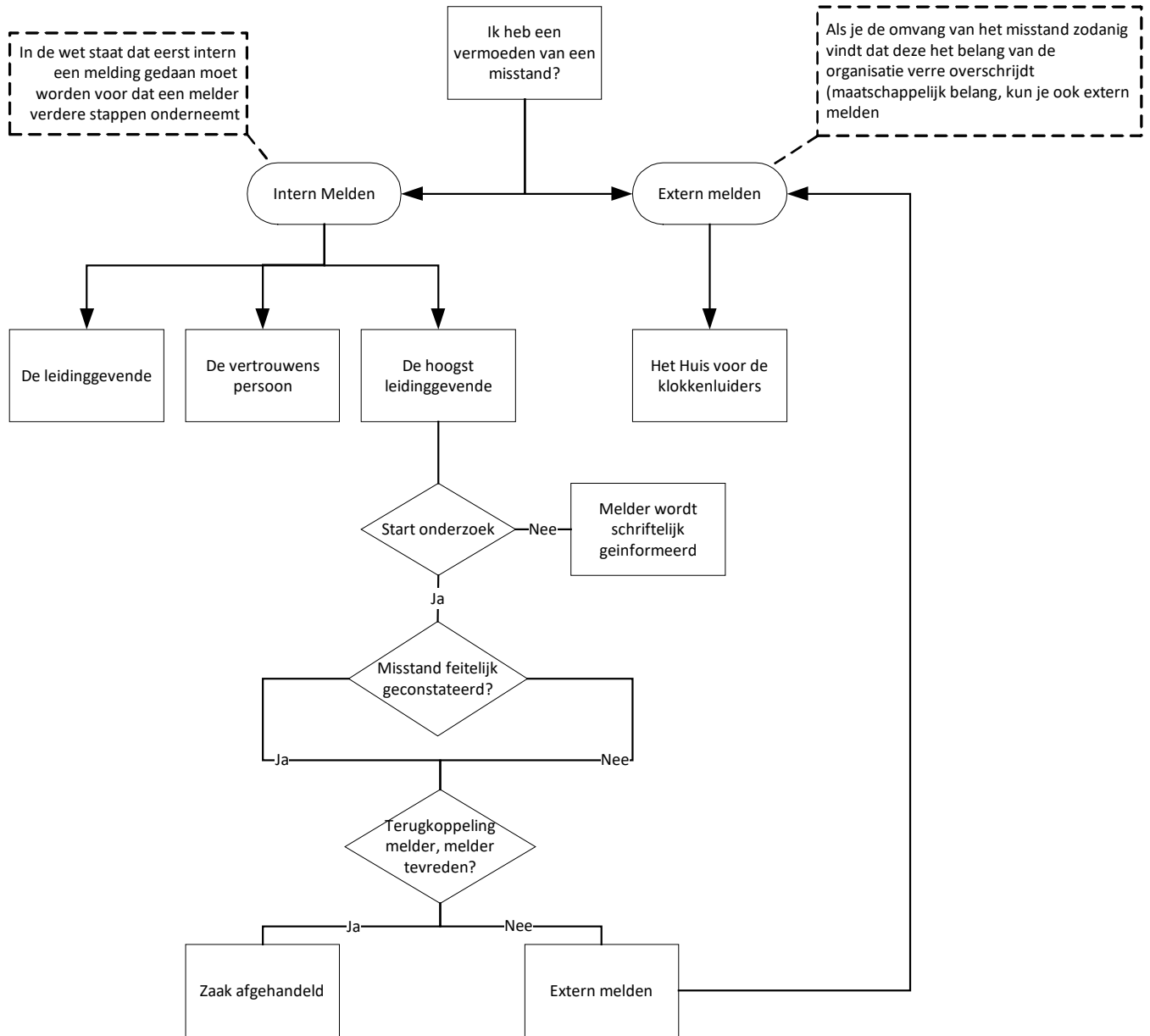


Figure 1 – Stroomdiagram melding maken

Bijlagen

Nummer	Titel
Bijlage A	Het onderzoek
Bijlage B	Externe bijstand
Bijlage C	Definities vermoeden van een misstand
Bijlage D	Rol van vertrouwenspersoon / onderzoeksteam

Bijlage A - Het onderzoek

Starten onderzoek?

Voordat Alfен besluit of er een onderzoek komt en wie dat moet gaan uitvoeren, zal zij de volgende afwegingen maken:

- Betreft de melding inderdaad (het vermoeden van) een dreigende misstand, integriteitsschending of onregelmatigheid? Zo niet, dan is onderzoek overbodig, maar een uitleg aan de melder wel op zijn plaats.
- Hoe waarschijnlijk is de inhoud van de melding? Is de inhoud hoogst onwaarschijnlijk, dan is een onderzoek overbodig.

Alfen kan ook besluiten een extern deskundige onderzoek te laten doen.

Onderzoeksteam

De CEO bepaalt wie vanuit de organisatie bij het onderzoek betrokken wordt; het onderzoeksteam. Het onderzoeksteam onderzoekt de melding en brengt advies uit aan het bestuur. De RvC wordt door de CEO geïnformeerd over de melding.

Het onderzoeksteam bepaalt of bijvoorbeeld politie, justitie, advocaat of toezichthoudende instanties op de hoogte worden gebracht van de interne melding (Melding kan een vermoeden van een misstand zijn, maar ook een dreigende misstanden, integriteitsschending of onregelmatigheden) Alle betrokken partijen die op de hoogte zijn gesteld van het vermoeden van de interne melding, behandelen de melding vertrouwelijk.

Inschatting omvang en diepgang van het onderzoek

Inventarisatie van de melding vindt plaats door de volgende vragen te beantwoorden:

- Gaat het om een incident of betreft het een structurele misstand?
- Betreft het meerdere personen of kan dat het geval worden?
- Hoe groot is de dreigende imagoschade?
- Is er sprake van schade voor derden?
- Gaat het om strafbare feiten?
- Is alleen een administratief onderzoek nodig of moeten er in- en/of extern personen gehoord worden?

Onmiddellijke maatregelen om bewijsmateriaal veilig te stellen

Soms zijn onmiddellijke maatregelen noodzakelijk, nog afgezien van de vraag wie uiteindelijk met het onderzoek belast wordt. Maatregelen kunnen zijn:

- Communicatiemiddelen veiligstellen, bijvoorbeeld back-ups maken;
- (telefoon, computer);
- Documenten veilig stellen;
- Tijdelijke beperking van of ontheffing uit functie of schorsing van betrokkene.

Bepalen wie het onderzoek gaat doen

Of onderzoek nodig is hangt af van de ernst, omvang en diepgang van de melding. Het blijft maatwerk om vast te stellen of een intern onderzoek voldoende is of dat inschakeling van externe deskundigen of bureaus noodzakelijk is. De inventarisatie moet de richting van het onderzoek bepalen. Is er sprake van schade aan derden, mogelijke strafbare feiten, de noodzaak om getuigen te horen of diepgaand onderzoek te doen in de administratie, dan is externe bijstand (zie Bijlage B) nodig.

In het onderzoek wordt door het onderzoeksteam gebruik gemaakt van het hoor en wederhoor principe. Betrokken partijen (de melder, degene op wiens optreden de melding betrekking heeft en eventueel andere betrokkenen) worden dan uitgenodigd door het onderzoeksteam. Van de gesprekken wordt een gespreksverslag opgesteld. Betrokken partijen worden in de gelegenheid gesteld het gespreksverslag in te zien. Hierbij kan hij een opmerking in het verslag laten opnemen indien naar zijn oordeel sprake is van een feitelijk niet juiste weergave van het gesprek. De onderzoeksgroep verwerkt deze opmerkingen in het gespreksverslag dan wel in de voetnoten bij het verslag.

Op basis van de melding, de gevoerde gesprekken en het dossieronderzoek legt het onderzoeksteam de bevindingen vast in een rapport van bevindingen. Dit rapport wordt voorgelegd aan de melder. De melder krijgt de gelegenheid op het rapport van bevindingen te reageren. Het onderzoeksteam stelt vervolgens een rapport op, bestaande uit het rapport van bevindingen en de conclusie of het aannemelijk is dat sprake is van een misstand/dreigende misstand/onregelmatigheden/integriteitsschending. Het rapport wordt vastgesteld door de voorzitter en twee leden van de afdeling klachtbehandeling, waaronder de rapporteur. De afdeling klachtbehandeling kan naar aanleiding van het door haar verrichte onderzoek aan de betrokken minister aanbevelingen doen.

Termijn

Het onderzoeksteam bepaalt op grond van de melding en een eigen vooronderzoek binnen welke termijn zij verwacht het onderzoek naar de melding te kunnen afronden. Afhankelijk van de inhoud van de melding en de verwachte complexiteit van het onderzoek, bepaalt het onderzoeksteam hoeveel tijd dat het onderzoek naar de melding in beslag zal nemen. De melder wordt op de hoogte gesteld van de termijn waarbinnen het onderzoeksteam verwacht de melding af te handelen.

De aangeklaagde werknemer

De aangeklaagde werknemer(s) geniet(en) de rechtsbescherming conform de reguliere rechtsgang. Op alle zaken wordt hoor en wederhoor toegepast. Indien de misstand niet bewezen kan worden of de onschuld wordt bewezen, dan wordt de aangeklaagde werknemer geschoond van alle blaam. Dit zal schriftelijk worden vastgelegd.

Indien een aangeklaagde werknemer wel schuldig wordt bevonden door Alfén dan volgt minimaal een schriftelijke waarschuwing. Het kan leiden tot ontslag. Afhankelijk van de ernst van de zaak, wordt de zaak overgedragen aan justitie of politie. Op een dergelijk moment worden de consequenties voor de aangeklaagde werknemer(s) veel groter. Alfén zal in een dergelijk geval pas een aangeklaagde werknemer definitief schuldig verklaren als het oordeel van justitie daar is. Eventuele consequenties van het schuldig verklaren worden pas dan uitgevoerd.

Bijlage B - Externe bijstand

Is het evident dat er sprake is van een strafbaar feit, dan kan Alfen overwegen aangifte te doen. Bij ernstige strafbare feiten is Alfen verplicht aangifte te doen. In geval van aangifte is afstemming van eventuele interne maatregelen met de opsporingsinstantie noodzakelijk. Overige in te schakelen externen:

Externe advocaat

Inschakeling van een externe advocaat is nodig als:

- Complexe juridische procedures verwacht mogen worden;
- Grote imagoschade te verwachten is;
- Diepgaande controle van administratieve gegevens nodig is;
- De uitkomst van een onderzoek aanmerkelijke consequenties kan hebben voor de financiële positie van Alfen.

Bij inschakeling van een advocaat geeft Alfen de regie over het onderzoek (grotendeels) uit handen. Het is daarom zaak goede afspraken te maken over de afbakening van het onderzoek, de verwachte tijdsbesteding en de kosten en het onderzoeksterrein zo nauwkeurig mogelijk te definiëren.

Een recherchebureau

Wanneer een onderzoek vraagt om recherchewerk buiten Alfen dat niet eenvoudig van aard is, kan een recherchebureau goede diensten verrichten bij het verzamelen van informatie. Anders dan bij de (forensisch) accountant kan de regie het best in handen van Alfen blijven. Het recherchebureau moet vooraf afspraken maken over eventueel te ondernemen acties.

Een externe deskundige of een commissie van deskundigen

Bij veel meldingen is een goede kennis van zaken over een specifiek onderwerp van groot belang.

Bijlage C - Definities vermoeden van een misstand

Incident

In deze regeling wordt verstaan onder incident/misstand:

- a. een gebeurtenis waarbij directe of indirecte financiële schade kan ontstaan door ontoereikende of falende interne processen, Verbonden personen of systemen of door externe gebeurtenissen;
- b. een (dreigende) schending van wet- en regelgeving;
- c. een schending van binnen Alfen geldende gedragsregels.

Zwaar Incident

Een incident kwalificeert zich als zwaar incident als er sprake is van:

- a. een ernstig gevaar voor de integere bedrijfsuitoefening van Alfen;
- b. een (dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie;
- c. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
- d. een groot reputatierisico in de media;
- e. indien de betrokken persoon van mening is, dat hij is geconfronteerd met bijvoorbeeld (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie, geweld en pesten;
- f. een (dreigend) strafbaar feit;
- g. fraude, corruptie, misleiding, bedrog, verduistering of diefstal;
- h. de betrokkenheid van het Openbaar Ministerie.

Bijlage D - Rol van vertrouwenspersoon / CEO / onderzoeksteam

Onderzoek

- Indien een redelijk vermoeden bestaat dat een persoon zich schuldig heeft gemaakt aan een zwaar Incident, kan de CEO een persoonsgericht onderzoek instellen dat door een intern Onderzoeksteam uitgevoerd wordt. De persoon waartegen het persoonsgericht onderzoek plaatsvindt wordt onverwijld op de hoogte gebracht van het onderzoek.
- Een Persoonsgericht Onderzoek wordt ingesteld binnen een redelijke termijn, nadat er voldoende aanwijzingen bekend geworden zijn dat de betreffende persoon zich schuldig heeft gemaakt aan het Incident.
- De persoon naar wie het Persoonsgericht Onderzoek verricht wordt, is in de gelegenheid zijn zienswijze kenbaar te maken in de vorm van 'hoor' en 'wederhoor' en kan zich juridisch laten bijstaan. Deze zienswijze wordt schriftelijk vastgelegd.
- De CEO kan, indien het onderzoek en/of het belang van Alfen dit vereist, in overleg met de RvC, opdracht geven om bepaalde gegevens of zaken veilig te stellen. Daartoe wordt een belangenafweging gemaakt. Voor het inzien van persoonlijke informatie is toestemming van de CFO vereist.
- Het Onderzoeksteam handelt onafhankelijk en onpartijdig tijdens de uitvoering van de onderzoek werkzaamheden. Zowel tijdens de uitvoering van het Persoonsgericht Onderzoek als in de rapportage wordt de uitsluiting dan wel de bevestiging van de vermeende onregelmatigheid vanuit meerdere invalshoeken benaderd.
- Het Onderzoeksteam ziet tijdens de uitvoering van een persoonsgericht onderzoek toe op de in acht te nemen zorgvuldigheid, waarbij de belangen van Alfen, het belang van de persoon dan wel de personen naar wie het onderzoek zich richt en de belangen van overige betrokkenen redelijkerwijs in acht worden genomen.
- Na de uitvoering van een Persoonsgericht Onderzoek, brengt het Onderzoeksteam schriftelijk een Dwingend Advies uit aan de CEO. Het op schrift gestelde advies wordt door de 'Legal counsel' bewaard.
- Alle relevante documenten worden opgenomen in een dossier, zoals de zienswijze van de verschillende betrokkenen, rapportages en het op schrift gestelde advies.