

## **Klokkenluidersregeling Rutgers**

Utrecht, december 2017

© Rutgers 2017

## 1. Inleiding

We streven bij Rutgers naar een veilige en open organisatiecultuur waarin medewerkers feedback kunnen geven en problemen in de lijn kunnen bespreken. Omdat echter niet alle problemen met een goed gesprek kunnen worden opgelost, bieden we de medewerkers de mogelijkheid een klacht in te indienen of een melding te doen van een onrechtmatigheid, of een (vermoeden van een) misstand.

Deze *klokkenluidersregeling* heeft tot doel dat melders van een onrechtmatigheid, of een (vermoeden van een) misstand die te goeder trouw handelen, bescherming genieten. Voor Rutgers is het belangrijk om het mogelijk te maken om (een vermoeden van) een misstand, of een onrechtmatigheid te melden binnen de organisatie. Dit helpt de directie en/of toezichthouder om zo nodig haar maatschappelijke verantwoordelijkheid te kunnen nemen. Een goede regeling draagt bij aan een open en veilige organisatiecultuur waarin zorgvuldig omgegaan wordt met een (vermoeden van een) misstand. Hierdoor wordt gestimuleerd dat medewerkers zich betrokken voelen en hun verantwoordelijkheid kunnen nemen voor hun organisatie.

Naast de *klokkenluidersregeling* heeft Rutgers ook een *klachtenregeling*. De *klachtenregeling* is bedoeld voor individuele klachten en situaties die de klager persoonlijk aangaan. Bijvoorbeeld over ongewenst gedrag, discriminatie, onvoldoende rekening houden met persoonlijke belangen, niet nakomen van afspraken of het (nalaten van) besluiten. De klager zoekt een oplossing voor zichzelf.

Deze *klokkenluidersregeling* is bedoeld voor meldingen van onrechtmatigheden en (vermoeden van) misstanden binnen de organisatie. De regeling beschrijft hoe Rutgers omgaat met meldingen op dit gebied. Deze meldingen hebben betrekking op ongewenste situaties van algemene, operationele of financiële aard. De *klokkenluidersregeling* betreft dus ongeoorloofde activiteiten die invloed hebben op anderen, bijvoorbeeld de organisatie, doelgroep of de samenleving als geheel. Over het algemeen gaat het niet om persoonlijke belangen en heeft de melding niet persé negatieve gevolgen voor de melder. Deze *klokkenluidersregeling* sluit tevens aan de op de Wet Huis voor klokkenluiders (wet HvK) die op 1 juli 2016 in werking is getreden.

## 2. Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

*Werknemer*: De werknemer is iemand die op basis van een contractuele relatie met Rutgers arbeid verricht, of heeft verricht. Hieronder vallen ook externe partners, ZZP-ers, vrijwilligers en stagiaires.

*Werkgever*: De organisatie die krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid laat verrichten, of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten. In deze regeling wordt de organisatie Rutgers als werkgever beschouwd.

*Een vermoeden van een misstand*: Het vermoeden van een werknemer dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:

1. 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 andere organisatie, en
2. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
  - a. een (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
  - b. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
  - c. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
  - d. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
  - e. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
  - f. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen,

- g. een (dreigende) verspilling van maatschappelijke/collectieve middelen,
- h. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder a. tot en met g. genoemde feiten.

*Vermoeden van een onregelmatigheid:* Een onregelmatigheid heeft betrekking op een ongewenste situatie van algemene, operationele of financiële aard binnen Rutgers. Een onregelmatigheid is zodanig ernstig dat deze de reguliere werkprocessen en de verantwoordelijkheid van de (direct) leidinggevende overstijgt.

*Melder:* De (voormalig) werknemer die conform deze regeling een melding van een vermoeden van een misstand doet.

*De directeur:* Degene(n) die is (zijn) benoemd als (lid van) het bestuur van Rutgers.

*Raad van Toezicht:* Degenen die zijn benoemd als lid van de Raad van Toezicht van Rutgers. De Raad van Toezicht houdt toezicht op de directeur (bestuurder).

*Adviseur:* Iemand die het vertrouwen van de melder geniet en de melder kan adviseren over de passende weg voor de melding. Bovendien kan de adviseur de melder wijzen op eventuele risico's. De hier bedoelde adviseur heeft uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht. De vertrouwenspersoon integriteit kan desgewenst de rol van adviseur op zich nemen.

*Vertrouwenspersoon Integriteit:* Diegene die door de directeur is aangewezen om als zodanig voor Rutgers te fungeren en van wie intern bekend is gemaakt dat hij of zij als zodanig fungeert. Rutgers heeft een externe Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen aangesteld, die tevens is opgeleid en aangesteld als Vertrouwenspersoon Integriteit. De onafhankelijke Vertrouwenspersoon Integriteit kan, naast het registreren en doorgeleiden van de melding, eventueel optreden als procesbewaker en kan een belangrijke raadgever zijn voor de melder. De Vertrouwenspersoon Integriteit is niet zelf de meldingsinstantie, behandelt niet zelf klachten, velt geen oordelen, doet geen uitspraken en kan geen sancties opleggen.

Een uitgebreide beschrijving van de Vertrouwenspersoon Integriteit is te vinden op het serviceplein op intranet.

*De melding:* De melding van (een vermoeden van) een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling. Er kan geen melding gedaan worden op basis van geruchten of verhalen van anderen.

*Onderzoekers:* De directeur, respectievelijk de Raad van Toezicht, of een lid/leden van de onderzoekscommissie aan wie het onderzoek naar aanleiding van de melding opgedragen is.

*Externe derde:* Iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen oplossen of te doen oplossen en derhalve het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand bij te doen.

*Huis voor de klokkenluiders:* Huis voor klokkenluiders als bedoeld in artikel 1 sub a van de Wet Huis voor Klokkenluiders. Zie ook [www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl)

*Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:* De afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 1 sub c van de Wet Huis voor Klokkenluiders.

*Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:* De afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 1 sub c van de Wet Huis voor Klokkenluiders.

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

### 3. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer c.q. melder

1. De werknemer c.q. de melder kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand of onrechtmatigheid en zich desgewenst door deze adviseur laten vertegenwoordigen.
2. Ter zake het vermoeden van een misstand of onrechtmatigheid kan de werknemer c.q. de melder de Vertrouwenspersoon Integriteit verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand of onrechtmatigheid. De Vertrouwenspersoon Integriteit functioneert met gezag, geloofwaardigheid en is in die hoedanigheid onafhankelijk van (de leiding van) Rutgers.
3. Als het gaat om het vermoeden van een misstand die werkgerelateerd is kan de werknemer c.q. de melder de Afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand. Het advies van het Huis voor de Klokkenluiders is gratis. Zie ook: [www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl)

### 4. Interne melding

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen Rutgers kan daarvan melding doen bij de directeur. Indien de melding van een vermoeden van een misstand het functioneren en/of het handelen van de directeur betreft, vindt deze plaats aan de Raad van Toezicht.
2. De werknemer kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen Rutgers ook melden via de Vertrouwenspersoon Integriteit. De Vertrouwenspersoon Integriteit overlegt met de werknemer wat hij/zij met de melding wil doen. De Vertrouwenspersoon Integriteit kan de werknemer adviseren hoe de melding kan worden gedaan (zie ook 3.2). Indien gewenst stuurt de Vertrouwenspersoon Integriteit de melding, in overleg met de werknemer, door naar de directeur of de Raad van Toezicht.
3. De melding kan anoniem plaatsvinden, of op het verzoek van de melder anoniem worden behandeld. Wanneer een melding anoniem wordt gedaan is het niet mogelijk de melder direct te spreken. Hierdoor wordt het moeilijker om onderzoek te doen naar de melding.
4. Een interne melding wordt altijd schriftelijk gedaan.
5. De melder dient te goeder trouw en op een zorgvuldige manier te handelen en kan geen melding doen op basis van geruchten of verhalen van anderen.
6. Ook 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 de hiervan melding doen conform artikel 4 lid 1 tot en met 5.

### 5. Vastlegging van de interne melding

1. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onrechtmatigheid mondeling toelicht bij de directeur, respectievelijk de Raad van Toezicht, draagt deze, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt van de schriftelijke vastlegging een afschrift.
2. Indien de melder de melding van een vermoeden van een misstand doet via de Vertrouwenspersoon Integriteit, stuurt de Vertrouwenspersoon Integriteit de melding, in overleg met de melder en op de wijze zoals met de melder is overeengekomen, door naar de directeur, respectievelijk de Raad van Toezicht, met vermelding van de ontvangstdatum. Indien de melder de melding van een misstand (deels) mondeling doet, draagt de Vertrouwenspersoon Integriteit, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt van de melding en de schriftelijke vastlegging hiervan een afschrift.
3. De directeur respectievelijk de Raad van Toezicht stuurt binnen één week na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging aan de melder, of in het geval van een anonieme

doormelding, aan de Vertrouwenspersoon Integriteit. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding (eventueel met mondelinge toelichting).

## 6. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De directeur respectievelijk de Raad van Toezicht 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 directeur respectievelijk de Raad van Toezicht 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 hoogste leidinggevende 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 directeur respectievelijk de Raad van Toezicht beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 11 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 directeur respectievelijk de Raad van Toezicht de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. Nadat de melding is gedaan, verricht de directeur respectievelijk de Raad van Toezicht een zorgvuldig onderzoek naar het gemelde vermoeden van een misstand. De directeur, respectievelijk Raad van Toezicht kunnen advies inwinnen bij een extern adviseur met beroeps- of ambtsgeheim. Tijdens het onderzoek zal de directeur, respectievelijk de Raad van Toezicht de melder horen.
5. Indien het ten bate van de onafhankelijkheid van het onderzoek van belang is dat het onderzoek naar de melding door een onafhankelijke externe partij wordt uitgevoerd, draagt de directeur respectievelijk de Raad van Toezicht het onderzoek op aan een externe onafhankelijke en onpartijdige onderzoekscommissie, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.
6. De directeur respectievelijk de Raad van Toezicht informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De directeur respectievelijk de Raad van Toezicht stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
7. De directeur respectievelijk de Raad van Toezicht 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.
8. Indien de melder de melding bij de Vertrouwenspersoon Integriteit heeft gedaan en de melder zijn of haar identiteit niet bekend wil maken, dan kan de directeur, respectievelijk de Raad van Toezicht, dan wel de onderzoekscommissie zijn/haar vragen schriftelijk aan de melder stellen via de Vertrouwenspersoon Integriteit. De Vertrouwenspersoon Integriteit zal de vragen doorgeleiden aan de melder die de vragen schriftelijk en anoniem kan beantwoorden. Vervolgens zal de Vertrouwenspersoon Integriteit de antwoorden op de vragen anoniem doorgeleiden aan de directeur, respectievelijk de Raad van Toezicht, dan wel onderzoekscommissie.

## 7. 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 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.

## 8. Standpunt

1. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding, wordt de melder door de directeur respectievelijk de Raad van Toezicht of Vertrouwenspersoon Integriteit schriftelijk op de hoogte gesteld van het inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de interne melding heeft geleid. 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. De directeur, respectievelijk de Raad van Toezicht zal in een gesprek met de melder dan wel de Vertrouwenspersoon Integriteit het inhoudelijke standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand toelichten en de melder in staat stellen hierop te reageren.
3. Als het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de melder door de directeur respectievelijk door de Raad van Toezicht, of door de Vertrouwenspersoon Integriteit hiervan voor het verstrijken van de periode van acht weken schriftelijk in kennis gesteld. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Deze aanvullende termijn mag maximaal vier weken bedragen.
4. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de directeur respectievelijk de Raad van Toezicht of een externe instantie als bedoeld in artikel 11 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.
5. Lid 1 t/m 3 zijn van overeenkomstige toepassing op de personen op wie de melding betrekking heeft, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

## 9. Vertrouwelijkheid melding en identiteit van de melder

1. De directeur, respectievelijk de Raad van Toezicht en/of de Vertrouwenspersoon Integriteit 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. Al degenen 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 is gemeld via de Vertrouwenspersoon Integriteit en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de Vertrouwenspersoon Integriteit en stuurt de Vertrouwenspersoon Integriteit dit onverwijld door aan de melder.

## 10. Rechtsbescherming melder en andere betrokkenen

1. De melder van een vermoeden van een misstand die te goeder trouw zowel in formeel als in materieel opzicht zorgvuldig handelt, wordt in zijn rechtspositie beschermd. Hieronder wordt verstaan dat de melder door of vanwege zijn of haar melding van een vermoeden van een misstand op geen enkele wijze wordt benadeeld in zijn rechtspositie jegens Rutgers.
2. Rechtspositionele besluiten, indien en voor zover deze verband houden met de melding van een redelijk vermoeden van een misstand die in ieder geval onder de in lid 1 bedoelde rechtsbescherming vallen, zijn besluiten gericht op het:
  - a. verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
  - b. tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
  - c. niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
  - d. verplaatsen of overplaatsen, of het weigeren van een verzoek daartoe;
  - e. de opgelegde benoeming in een andere functie;
  - f. het uitbreiden, of beperken van taken, anders dan op eigen verzoek;
  - g. treffen van een disciplinaire maatregel;
  - h. onthouden van salarisverhoging;
  - i. onthouden van promotiekansen;
  - j. afwijzen van verlof.
3. Van formeel zorgvuldig handelen is sprake indien:
  - a. de melder de desbetreffende feiten eerst intern aan de orde heeft gesteld als bedoeld in paragraaf 4 (interne melding), tenzij dat in redelijkheid niet van hem/haar kon worden gevergd zoals voorzien in deze regeling;
  - b. de melder bij externe melding, zoals voorzien in deze regeling de feiten op een passende en evenredige wijze bekend maakt.
4. Van materieel zorgvuldig handelen is sprake indien:
  - a. de melder een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden heeft dat de betreffende feiten juist zijn;
  - b. de externe bekendmaking een maatschappelijk belang betreft als bedoeld in paragraaf 2 (definities) bij een vermoeden van een misstand onder 2b in het geding is;
  - c. het belang van externe bekendmaking in maatschappelijk opzicht prevaleert boven het belang van Rutgers bij geheimhouding.
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 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.
8. 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.

## 11. Externe melding

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen indien:

- a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 8 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
  - b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 8 lid 1 of lid 3.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
- a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
  - b. een redelijk vermoeden dat één of meerdere leden van de directeur en één of meerdere leden van de Raad van Toezicht binnen de organisatie van de werkgever bij de vermoede misstand betrokken zijn;
  - c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van de interne melding;
  - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
  - e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
  - f. een wettelijke plicht tot directe externe melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij een externe derde, zoals de Inspectie voor de Gezondheidszorg, de Arbeidsinspectie of Huis voor Klokkenluiders. Daarbij geldt dat de melding van het vermoeden van een misstand plaats dient te vinden aan die externe derde/externe instantie die daarvoor naar redelijk oordeel het meest in aanmerking komt. De melder houdt enerzijds rekening met de effectiviteit waarmee die externe derde kan ingrijpen en anderzijds met het belang van Rutgers bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen. Onder externe derden wordt in ieder geval verstaan:
- a. een instantie die belast is met de opsporing van strafbare feiten;
  - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
  - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.
4. Indien naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

## 12. Rapportage en evaluatie

1. De directeur stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
  - a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid;
  - b. informatie over het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
  - c. informatie over het aantal meldingen;
  - d. een geanonimiseerde indicatie van de aard van de meldingen;
  - e. een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever, voor zover dit de anonimiteit van de melders niet schaadt.
2. De directeur stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de ondernemingsraad wordt besproken.
3. De directeur stelt de ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De directeur draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de ondernemingsraad voor.



### 13. Slotbepalingen

1. Deze regeling treedt in werking op 1 december 2017.
2. Deze regeling wordt algemeen bekend gemaakt en is te vinden op het serviceplein op intranet.
3. Vanaf het moment van inwerkingtreding is Rita Wielemaker, mail: r.wielemaker@gimd.nl, telefoonnummer 06-10736743 als Vertrouwenspersoon Integriteit ten behoeve van deze regeling benoemd.
4. Voorzitter van de Raad van Toezicht is sinds 1 oktober 2018 Mirjam de Blécourt.