

Doel:

Misstanden (waaronder ook *ongewenst gedrag*) kunnen in alle organisaties voorkomen en hebben een negatieve invloed op zowel de organisatie als het werkklimaat. *Deze misstanden kunnen er voor zorgen dat de goede naam van Greenpack als ondernemer en werkgever in het geding komt. Het kan er ook voor zorgen dat de verhoudingen binnen de onderneming onder druk komen te staan als een persoon of bepaalde groep personen hinder ondervinden van dit ongewenste gedrag / misstand, waardoor medewerkers niet goed meer kunnen functioneren.*

Het hebben van een goed beleid voor het omgaan met vermoedens van misstanden (meldbeleid) is dan ook in het belang van zowel de organisatie als haar medewerkers. Greenpack heeft er belang bij dat vermoedens van misstanden in een zo vroeg mogelijk stadium worden gesignaleerd en serieus worden onderzocht, en dat de geconstateerde misstanden adequaat worden aangepakt. Daarbij moeten medewerkers erop kunnen vertrouwen dat, als zij met een vermoeden van een misstand te maken krijgen en daarvan melding doen, de organisatie hen als melder beschermt tegen benadeling als gevolg van het feit dat zij een melding hebben gedaan.

Op de werkplek is iedere medewerker zelf verantwoordelijk voor zijn eigen gedrag en het aangeven van grenzen, maar ook voor het bespreekbaar maken wanneer deze grenzen overschreden worden. Leidinggevendenden zijn bovendien verantwoordelijk voor een goede gang van zaken op de afdelingen en weten wat het beleid hierin binnen Greenpack is.

Greenpack streeft naar een transparante en integere cultuur waarin de medewerkers centraal staan en er een teamspirit heerst. De medewerkers moeten overtuigd zijn dat zij er niet alleen voor Greenpack zijn, Greenpack is er ook voor hen.

Meldregeling Klokkenluiders inzichtelijk:

Deze meldregeling Klokkenluiders en de inhoud hiervan is/wordt gecommuniceerd met de medewerkers d.m.v. de memoborden binnen het bedrijf en d.m.v. het digitale Handboek via het intranet *en het personeelshandboek van Greenpack.*

Wat verstaan we onder misstand (of het vermoeden daarvan)?

Greenpack doet er alles aan om ervoor te zorgen dat de medewerkers op een zo veilig mogelijke manier aan het werk zijn. Ook is Greenpack actief bezig om zich aan alle wetten en regels te houden.

Misstanden zijn onderverdeeld in 2 categorieën:

- 1. Inbreuk op een verordening of richtlijn van de Europese Unie op bepaalde beleidsterreinen (inbreuk op het Unirecht)*
- 2. Maatschappelijke misstand*

Men spreekt van een misstand als blijkt dat een medewerker, op redelijke grond, een vermoeden heeft dat binnen de organisatie sprake is van:

Inbreuk op het Unirecht

- Een schending van een wettelijk voorschrift / *overheidsopdracht*
- *Financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismebestrijding*
- *Productveiligheid en productconformiteit*
- *Veiligheid van vervoer*
- *Bescherming van het milieu*
- *Stralingsbescherming en nucleaire veiligheid*
- *Veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn in gevaar is.*
- *Volksgezondheid*
- *Consumentenbescherming*
- *Bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens*

Maatschappelijke misstand

- *Er sprake is van overtreding of gevaar voor overtreding van de wet, overtreding of gevaar voor overtreding van interne regels, die een concrete verplichting inhouden m.b.t. een wettelijk voorschrift, die door de werkgever zijn vastgesteld.*
- 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 organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten
- *(een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de hierboven genoemde feiten*

Het maatschappelijk belang is in het geding als de handeling of nalatigheid niet alleen persoonlijke belangen raakt en er sprake is van een patroon of een structureel karakter of als de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.

Greenpack ziet graag dat naast de in de WbK (Wet bescherming Klokkenluiders) aangegeven misstanden ook de kleinere integriteitsschendingen zoals bijvoorbeeld onderstaande zaken ook gemeld worden:

- eindproducten welke buiten specificaties vallen
- misbruik van positie / bevoegdheden
- belangenverstrengeling
- lekken van vertrouwelijke informatie
- misbruik van informatie

Wat te doen bij zo'n situatie?

Greenpack vindt het belangrijk dat in eerste instantie problemen onderling worden gemeld en opgelost. Soms lukt dit echter niet, of is de problematiek dusdanig groot en/of gevoelig, dat het voor de medewerker en/of leidinggevende niet mogelijk is er onderling uit te komen. Angst voor verlies van de baan of een verslechterde werksfeer zijn geen redenen om ongewenst gedrag te accepteren.

Binnen Greenpack zijn er *dan ook nog* diverse andere mogelijkheden voor medewerkers om (het vermoeden van) een misstand te melden. Deze misstanden kunnen altijd gemeld worden aan een leidinggevende, de personeelscommissie (PVT), afdeling P&O of aan één van de vertrouwenspersonen binnen de organisatie. Anonieme meldingen of een melding met naam zijn mogelijk via intranet.

**Wie kan een melding doen?**

Iedere medewerker kan te maken krijgen met (een vermoeden van) een misstand. Daarom is het van belang dat de meldregeling niet alleen openstaat voor medewerkers in vaste dienst, uitzendkrachten en stagiairs. Maar ook voor mensen met wie Greenpack een voormalige en toekomstige werkrelatie heeft. Hieronder vallen in elk geval werknemers, ambtenaren, zelfstandigen (bijv. consultants, freelancers, aannemers, leveranciers), aandeelhouders & bestuurders, vrijwilligers en bezoldigde of onbezoldigde stagiairs, personeel van aannemers en leveranciers, ex-werknemers en andere personen van wie de werkrelatie is beëindigd, sollicitanten en andere personen van wie de werkrelatie nog moet aanvangen.

Voor ex-werknemers en overige mensen met wie Greenpack een voormalige werkrelatie had, moet het mogelijk zijn om binnen 12 maanden na einde van het dienstverband een melding van een vermoeden van een misstand te doen.

Bij wie en hoe kan een melding worden gedaan?

Het is voor medewerkers van groot belang dat zij weten bij welke functionarissen of waar binnen de organisatie zij melding kunnen doen van (een vermoeden van) een misstand. Aangezien het om ernstige of omvangrijke misstanden kan gaan, maar ook om kleinere misstanden, verdient het de voorkeur de melder de keuze te laten bij welke functionaris hij of zij de melding doet en dat er ook de anonieme variant beschikbaar is.



Intern kan een werknemer die een vermoeden van een misstand of integriteitsschending heeft binnen de Greenpack terecht bij de leidinggevenden, de personeelscommissie (PVT), afdeling P&O of aan één van de vertrouwenspersonen binnen de organisatie.

Er kan ook een anonieme melding of melding met naam gedaan worden via het intranet m.b.v. de meldknop:

De (anonieme) meldingen die via de meldknop gedaan worden, zullen door de afdeling kwaliteitszorg gemeld worden bij de werkgever.



Het vermoeden van een misstand of integriteitsschending kan extern o.a. gedaan worden bij de vertrouwenspersoon van de ARBO dienst ARBO.nu

De melding kan schriftelijk of mondeling gedaan worden. De mondelinge melding kan telefonisch, door middel van een spraakberichtsysteem (bijv. voicemail/spraakbericht via whats-app) of persoonlijk. Degene die bij de behandeling van de melding betrokken zijn, zullen de identiteit van de melder niet bekend maken zonder schriftelijke instemming van de melder en gaan vertrouwelijk om met de informatie van de melding.

De mondelinge meldingen moeten ook worden opgeslagen. Degene die de mondelinge melding heeft aangenomen, kan de melding op de volgende manieren opslaan:

- *gesprek op te nemen (met vooraf gevraagde toestemming van de melder) en als zodanig op te slaan*
- *een nauwkeurige schriftelijke weergave (verslag) van het gesprek. De melder krijgt het verslag ter inzage en kan dan eventueel nog correcties aangeven en moet het verslag goedkeuren voordat dit definitief wordt opgeslagen.*

Advisering en ondersteuning van de melder:

Voor medewerkers die te maken krijgen met een vermoeden van een misstand en overwegen daar melding van te doen of daar al melding van hebben gedaan, is het van groot belang dat zij in de gelegenheid worden gesteld daarover advies en ondersteuning te vragen. Een goede advisering en ondersteuning van de melder in een zo vroeg mogelijk stadium zorgt ervoor dat de melder er niet alleen voor staat. Maar kan ook helpen voorkomen dat de situatie escaleert en het verschil van inzicht over een vermoeden van een misstand tot een hoogoplopend persoonlijk conflict leidt. Dit is in het belang van de melder, maar zeker ook in het belang van de organisatie.

Vraag advies bij:

Binnen de organisatie kan de medewerker advies en ondersteuning krijgen van *een collega, de interne vertrouwenspersoon of bij de externe vertrouwenspersoon bij de arbodienst of informatie inwinnen bij www.huisvoorklokkenluiders.nl.*

Vervolgstappen:

De werkgever moet alle meldingen die ze ontvangen registreren en bijhouden in een overzicht. De meldingen in het overzicht worden vernietigd als ze niet langer nodig zijn om te voldoen aan de eisen van de WbK of andere door de wet of Unirecht vastgelegde eisen.

De werkgever moet binnen 7 dagen na ontvangst van een interne melding van een vermoeden van een misstand een ontvangstbevestiging sturen naar de melder. Daarna moet binnen 3 maanden na het versturen van de ontvangstbevestiging, informatie aan de melder gegeven worden over de beoordeling van de melding. En zal indien van toepassing ook informatie gegeven worden over de opvolging m.b.t. de melding.

Wat is een vertrouwenspersoon?

In de organisatie zijn er meerdere vertrouwenspersonen, *ook is er een extern vertrouwenspersoon*. Een vertrouwenspersoon is iemand die klaar staat voor de medewerkers om onafhankelijk steun te verlenen en advies geeft met betrekking tot de vraag hoe de medewerker met een misstand om moet gaan. De vertrouwenspersoon vervult hierin een integere en adviserende rol. De melding van de misstand valt onder volledige geheimhouding en vertrouwelijkheid, tenzij de melder anders aangeeft.

Vertrouwenspersoon Greenpack intern

Ben van Waveren

Mail:

ben@green-pack.nl


06 -30169978


Vertrouwenspersoon Greenpack intern

Viktorija Ralickaite

Mail:

viktorija@green-pack.nl


06 - 10097549


Vertrouwenspersoon extern

Buiten Greenpack kan de medewerker voor advies en ondersteuning terecht bij de arbodienst **Arbo.nu**


+31 (0) 174 253 010

Mail: info@arbo.nu

Bezoekadres: Poeldijkseweg 1 c, 2291AG Wateringen

Advies en ondersteuning:

Arbodienst: info@arbo.nu of +31 (0) 174 253 010

www.huisvoorklokkenluiders.nl
Vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder

Het is voor de melder van groot belang dat vertrouwelijk wordt omgegaan met zijn identiteit.

Degene bij wie de melding wordt gedaan en degenen die bij de behandeling ervan betrokken zijn zal de identiteit van de melder niet verder bekend mogen maken, tenzij de melder uitdrukkelijk *schriftelijke* toestemming geeft dat wel te doen.

Het is van belang dat alle betrokkenen zich goed realiseren waarom het zo belangrijk is dat dat er vertrouwelijk met de melding en identiteit van de melder wordt omgegaan. Prioriteit is dat er vertrouwelijk wordt omgegaan met de identiteit van de melder.

Bescherming melder en anderen:

Er is een algemeen benadelingsverbod, wat betekent dat de werkgever de melder (van een vermoeden van een misstand) niet mag benadelen vanwege de melding. Wel moet de melder uiteraard de melding in overeenstemming van de WbK (Wet bescherming klokkenluiders) gedaan hebben. Degene die de melder bijstaat, betrokken derde en onafhankelijke adviseurs vallen ook onder het benadelingsverbod, dit kunnen bijv. vertrouwenspersonen, collega's, familieleden, extern deskundigen zijn.

Onder de benadeling wordt o.a. verstaan:

1. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband
2. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband
3. het treffen van een disciplinaire maatregel
4. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder
5. de opgelegde benoeming in een andere functie
6. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek
7. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek
8. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder
9. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe
10. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen
11. het onthouden van promotiekansen
12. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten
13. het afwijzen van een verlofaanvraag
14. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek



Melders kunnen niet aansprakelijk gesteld worden voor het doen van een melding en zijn daarmee beschermd tegen een rechtszaak. Denk hierbij aan laster, openbaar maken van bedrijfsgeheimen, overtreding van auteursrechten of de geheimhoudingsplicht, als zij terecht aannemen dat dit noodzakelijk is om het gemelde misstand te onthullen.

Als uit nader onderzoek blijkt dat de melder uit kwaadwillendheid of met de bedoeling een ander opzettelijk te beschadigen het vermoeden van een misstand ten onrechte aan de orde gesteld heeft, zal de directie in alle gevallen actie ondernemen. In dit geval is de medewerker verantwoordelijk voor zijn/haar eigen handelen en kan zich niet beroepen op de bescherming tegen disciplinaire maatregelen en/of strafrechtelijke vervolging.

Betrokkenheid Personeelscommissie (PVT):

Deze klokkenluidersregeling is met goedkeuring van de personeelscommissie (PVT) van Greenpack opgesteld. Als in de toekomst aanpassingen in de procedure nodig zijn, zal weer de goedkeuring van de PVT van Greenpack gevraagd worden.

De PVT zal ook jaarlijks schriftelijke informatie over de werking van de meldregeling van het afgelopen jaar ontvangen. En de verwachtingen voor het volgende jaar over de meldregeling zullen ook met de PVT gedeeld worden.