

KLOKKENLUIDERSREGELING POLLUX PERSONEELSDIENSTEN B.V.

INLEIDING

Pollux Personeelsdiensten B.V. vindt het van belang dat werknemers op een veilige manier melding kunnen doen van een vermoeden van een misstand, zonder dat zij bang hoeven te zijn voor negatieve consequenties.

Op basis van de Wet bescherming klokkenluiders heeft Pollux Personeelsdiensten B.V. onderstaande meldregeling vastgesteld en verstrekt aan de bij hem werkzame personen. Deze procedure stelt werknemers in staat in een vroegtijdig stadium melding te doen en draagt bij aan het adequaat reageren hierop door Pollux Personeelsdiensten B.V.

Pollux Personeelsdiensten B.V. streeft in dat kader naar een open cultuur, waarbij integriteit en het elkaar aanspreken op gedrag gestimuleerd en op prijs gesteld wordt.

ARTIKEL 1 – ALGEMEEN

Deze meldregeling is bedoeld voor het melden van het vermoeden van een misstand, waarbij het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden en het maatschappelijk belang in het geding is. Deze meldregeling is niet bedoeld voor (individuele) arbeidsconflicten, het melden van persoonlijke klachten over aangelegenheden in verband met de verrichte arbeid en/ of beloning, het uiten van kritiek op de door Pollux Personeelsdiensten B.V. gemaakte (beleids)keuzes en/ of voor het behalen van persoonlijk gewin.

ARTIKEL 2 – BEGRIPSBEPALINGEN

In deze meldregeling wordt verstaan onder:

1. **werknemer**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;
2. **werkgever**: Pollux Personeelsdiensten B.V. welke krachtens arbeidsovereenkomst arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
3. **vermoeden van een misstand**: het vermoeden van een werknemer, dat sprake is van een misstand voor zover:

- a. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een andere onderneming; én
- b. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - de schending van een wettelijk voorschrift;
 - de schending of een gevaar voor schending van het Unierecht;
 - een gevaar voor de volksgezondheid;
 - een gevaar voor de veiligheid van personen;
 - een gevaar voor de aantasting van het milieu;
 - de schending van interne regels van de werkgever;
 - een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.
4. **vertrouwenspersoon**: degene die is aangewezen om als zodanig voor de onderneming van de werkgever te fungeren en die door een werknemer in vertrouwen kan worden geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
5. **hoogste leidinggevende**: het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de onderneming van de werkgever;
6. **externe instantie**: de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van een misstand bij te doen.

ARTIKEL 3 – INTERNE MELDING, INFORMATIE, ADVIES EN ONDERSTEUNING

1. Een werknemer kan de vertrouwenspersoon in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand en verzoeken om informatie, advies en ondersteuning.
2. De werknemer met een vermoeden van een misstand kan daarvan melding doen bij de General Manager binnen Pollux Personeelsdiensten B.V. Indien de betreffende werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de General Manager bij de vermoede misstand is betrokken, kan de melding ook worden gedaan bij de directie.
3. De melding kan tevens via de vertrouwenspersoon worden gedaan. De vertrouwenspersoon stuurt de melding door.
4. De werknemer kan op de volgende wijze melden:
 - a. Schriftelijk;
 - b. Mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
 - c. Op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.

5. De werknemer met een vermoeden van een misstand bij een andere onderneming dan Pollux Personeelsdiensten B.V., kan daarvan melding doen bij de betreffende andere onderneming. De General Manager wordt geïnformeerd dat er een melding is gedaan bij de betreffende andere onderneming indien werknemer door zijn werkzaamheden voor de werkgever in aanraking is gekomen met het vermoeden van de misstand.

ARTIKEL 4 – PROCEDURE NA DE INTERNE MELDING

1. De ontvanger van de melding draagt zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan in een register, inclusief een beschrijving van de melding en de datum waarop deze is ontvangen.
2. De werknemer ontvangt binnen zeven dagen na ontvangst van zijn melding een ontvangstbevestiging.
3. General Manager onderzoekt of de melding betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
4. De werknemer krijgt binnen een redelijke termijn van maximaal drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging informatie over de beoordeling en (zover van toepassing) de opvolging van de melding.
5. Indien General Manager besluit om een externe instantie van de interne melding op de hoogte te stellen ontvangt de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan en/of het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
6. Indien General Manager besluit een onderzoek in te stellen wordt dit uitgevoerd door onafhankelijke en onpartijdige onderzoekers en niet door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand. De melder wordt hier onverwijld schriftelijk over geïnformeerd.

ARTIKEL 5 – DE UITVOERING VAN HET ONDERZOEK

1. De onderzoekers stellen de melder en andere betrokkenen in de gelegenheid te worden gehoord en stellen een concept onderzoeksrapport op. De melder wordt in de gelegenheid gesteld daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. Het streven is vervolgens om het onderzoeksrapport vast te stellen, binnen acht weken na de melding.
2. De General Manager informeert de melder schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot de melding. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke (vervolg)stappen de melding heeft geleid.

ARTIKEL 6 – EXTERNE MELDING

1. De werknemer kan direct extern melding maken van een vermoeden van een misstand.
2. De werknemer dient de externe melding te doen bij het Huis voor klokkenluiders of bij een door wet aangewezen bevoegde autoriteit. Zie voor meer informatie: [Externe meldkanalen](#) | [Wat is er veranderd?](#) | [Wet bescherming klokkenluiders](#)
3. De werknemer kan ook na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand alsnog een externe melding doen.
4. Eerst intern melden heeft de voorkeur en zal zoveel mogelijk worden gestimuleerd.

ARTIKEL 7 – BESCHERMING TEGEN BENADELING

1. Indien de melder, te goeder trouw en met inachtneming van de bepalingen in deze meldregeling, melding maakt van een vermoeden van een misstand zal Pollux Personeelsdiensten B.V. de melder op geen enkele wijze benadelen.
2. Pollux Personeelsdiensten B.V. draagt er zorg voor dat 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, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert.
3. Indien de melder van mening is dat er sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon informeert General Manager hierover.
4. Pollux Personeelsdiensten B.V. zal ook andere betrokkenen op geen enkele wijze benadelen, waaronder, maar niet beperkt tot, de vertrouwenspersoon en/ of de onderzoekers.

ARTIKEL 8 – VERTROUWELIJKHEID

1. Pollux Personeelsdiensten B.V. 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. Pollux Personeelsdiensten B.V. behandelt de haar ter kennis gekomen gegevens vertrouwelijk en verwerkt deze – voor zover toegestaan – in overeenstemming met de bepalingen van de Algemene verordening gegevensbescherming en overige relevante wetgeving.
2. Pollux Personeelsdiensten B.V. draagt er zorg voor dat diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn de identiteit van de melder niet bekend maken zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.