



Algemeen

Het is voor de bereidheid van medewerkers om een (vermoeden van) misstand en/of onregelmatigheid te melden van belang dat er sprake is van transparantie over de wijze waarop de organisatie feitelijk met meldingen en de melder omgaat. Om deze reden heeft de Directie, met instemming van de Ondernemingsraad, de AEB Meldingsprocedure bij een (vermoeden van) misstand en/of onregelmatigheid vastgesteld (hierna: de Meldingsprocedure).

De Meldingsprocedure stelt de Directie in staat om adequaat te reageren op vermeende misstanden en/of onregelmatigheden door te streven naar een eenvormige en duidelijke afhandeling van meldingen.

Het uitgangspunt van de Meldingsprocedure is dat een Werknemer een (vermoeden van) misstand en/of onregelmatigheid bij de Werkgever meldt. In de Meldingsprocedure wordt aangegeven bij wie de melding gedaan moet worden. De Werkgever onderzoekt vervolgens de vermeende misstand en/of onregelmatigheid en treft zo nodig maatregelen.

Op het onderzoek zelf naar de vermeende misstand en/of onregelmatigheid en de besluitvorming nadat een misstand en/of onregelmatigheid is vastgesteld is de Procedure onderzoek en besluitvorming bij een (vermoeden van) misstand en/of onregelmatigheid van toepassing.

Als het vermoeden bestaat dat de Directie bij een (vermoeden van) misstand en/of onregelmatigheid is betrokken, kan de melding bij de Voorzitter van de Raad van Commissarissen worden gedaan. Indien de Werkgever of de Voorzitter van de Raad van Commissarissen niet of niet adequaat reageert op een melding kan de Werknemer het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen. De Wet Huis voor Klokkenluiders is een aanvullende wettelijke voorziening op de Meldingsprocedure. Het Huis voor Klokkenluiders kan op verzoek van de Melder ook een onderzoek instellen naar de wijze waarop de Werkgever zich jegens de Melder heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een (vermoeden van) misstand en/of onregelmatigheid.

Inhoud

Artikel 1	Definities.....	2
Artikel 2	Melding van een (vermoeden van) misstand en/of onregelmatigheid	3
Artikel 3	Vertrouwelijkheid en zorgvuldigheid.....	3
Artikel 4	Bescherming van de Melder tegen benadeling	3
Artikel 5	Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling	4
Artikel 6	Informatie, advies en ondersteuning voor de Werknemer.....	4
Artikel 7	Interne melding door een Werknemer van de Werkgever.....	4
Artikel 8	Interne melding door een Werknemer van een andere organisatie	5
Artikel 9	Standpunt over instellen van een onderzoek.....	5
Artikel 10	Standpunt over gemelde vermoeden	6
Artikel 11	Bezwaar.....	6
Artikel 12	Externe melding van een (vermoeden van) misstand en/of onregelmatigheid	6
Artikel 13	Rapportage.....	7

Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

1. In deze procedure wordt verstaan onder:
 - a. **Werknemer**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of anderszins voor AEB arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking voor AEB arbeid verricht of heeft verricht.
 - b. **Werkgever**: AEB Exploitatie B.V. 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.
 - c. **Directie**: het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van Werkgever.
 - d. **Raad van Commissarissen**: het orgaan dat binnen de organisatie van AEB op de Directie toezicht houdt.
 - e. **Integriteitscoördinator**: degene die is aangewezen om als zodanig voor de Werkgever te fungeren.
 - f. **Vertrouwenspersoon**: degene die is aangewezen om als zodanig voor de Werkgever te fungeren.
 - g. **Melder**: degene die een (vermoeden van) misstand en/of onregelmatigheid op grond van deze procedure heeft gemeld.
 - h. **Onderzoeker**: diegene of degenen aan wie het onderzoek naar een (vermoeden van) misstand en/of onregelmatigheid wordt opgedragen.
 - i. **Manager HR**: degene die is aangewezen om als zodanig voor de Werkgever te fungeren.
 - j. **Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders**: de Afdeling Onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, Wet Huis voor Klokkeluiders.
 - k. **Vermoeden van misstand**: het vermoeden van een Werknemer dat binnen de organisatie van Werkgever sprake is van een misstand voor zover het vermoeden op redelijke gronden is gebaseerd.
 - l. **Vermoeden van 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;

m. **Misstand:**

- I. een (dreigend) strafbaar feit gepleegd door een Werknemer tijdens de uitvoering van werkzaamheden voor de Werkgever en/of verband houdende met de werkzaamheden die voor de Werkgever zijn of worden uitgevoerd;
 - II. een (dreigende) schending van wet- en regelgeving en/of binnen de Werkgever geldende gedragsregels;
 - III. (een dreiging van) het bewust onjuist informeren van autoriteiten of personen die belast zijn met het houden van toezicht op de naleving van wettelijke regelingen, of opsporingsambtenaren die werkzaam zijn onder het gezag van de officier van justitie;
 - IV. het op enigerlei wijze direct of indirect schaden van de goede naam van de Werkgever; of
 - V. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van gegevens over hetgeen genoemd is onder I tot en met IV.
2. Daar waar in deze procedure de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen

Artikel 2 Melding van een (vermoeden van) misstand en/of onregelmatigheid

Een Werknemer is verplicht een (vermoeden van misstand) en/of onregelmatigheid intern aan de orde te stellen.

Artikel 3 Vertrouwelijkheid en zorgvuldigheid

1. Ter bescherming van:
 - de indiener van de melding;
 - de persoon waarover is gemeld en
 - de verdere bij het onderzoek betrokken personenis een ieder die over informatie ten aanzien van de melding beschikt, verplicht om op een voortvarende, vertrouwelijke en zorgvuldige wijze met die informatie om te gaan.
2. 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.
3. Indien de melding is gedaan 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 onmiddellijk door aan de Melder. Bovendien wordt de identiteit van de Melder niet bekendgemaakt zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de Melder.

Artikel 4 Bescherming van de Melder tegen benadeling

1. De Werknemer die te goeder trouw en volgens de bepalingen van deze procedure heeft gehandeld, wordt op geen enkele wijze vanwege zijn melding in zijn positie benadeeld. Als de Werknemer zich niet tegen benadeling beschermd voelt, kan hij op grond van artikel 11 bezwaar indienen bij de Klankbordgroep Integriteit.
2. Onder benadeling als bedoeld in het eerste lid 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.
3. Van benadeling als bedoeld in het eerste lid 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 het tweede lid tegen hem te nemen, maar de maatregel die de Werkgever neemt niet in redelijke verhouding staat tot die grond.
 4. Indien de Werkgever tegen de Melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in het tweede lid, 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 en/of onregelmatigheid.
 5. De Werkgever draagt er zorg voor dat overige Werknemers zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand en/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, 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 5 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De volgende betrokkenen worden op geen enkele wijze als gevolg van het uitoefenen van hun taken krachtens deze procedure in hun positie benadeeld:
 - a. de Integriteitscoördinator;
 - b. de Vertrouwenspersoon;
 - c. de onderzoekers in dienst van de Werkgever;
 - d. de Werknemer die door de onderzoekers wordt gehoord;
 - e. de Werknemer die documenten of gegevens aan de onderzoekers verstrekt die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.
2. Als een van de bovengenoemde betrokkenen zich niet tegen benadeling beschermd voelt, kan hij zich volgens artikel 11 tot de Klankbord Integriteit wenden.

De melding

Artikel 6 Informatie, advies en ondersteuning voor de Werknemer

Elke Werknemer kan zich te allen tijde tot de Integriteitscoördinator of Vertrouwenspersoon wenden voor informatie, advies of ondersteuning indien sprake is van een (vermoeden van) misstand en/of onregelmatigheid.

Artikel 7 Interne melding door een Werknemer van de Werkgever

1. Een Werknemer die een (vermoeden van) misstand en/of onregelmatigheid wil melden doet dat in beginsel bij de direct leidinggevende. Indien de Melder dit niet wenselijk acht, kan hij een melding doen bij de naast hogere leidinggevende.
2. In afwijking van het eerste lid kan hij de melding ook rechtstreeks doen bij de Integriteitscoördinator.

3. De leidinggevende aan wie de melding is gedaan oordeelt in eerste instantie over de ernst van de gedraging die wordt gemeld.
4. Indien aan de leidinggevende een gedraging wordt gemeld, die zijns inziens niet dient te worden aangemerkt als een (vermoeden van) misstand en/of onregelmatigheid, zal hij eventueel in overleg met zijn leidinggevende, de Werknemer die betrokken is bij de gedraging aanspreken op diens gedrag.
5. Als een leidinggevende twijfelt over de ernst van de gedraging of indien hij twijfelt of sprake is van een misstand en/of onregelmatigheid overlegt hij met de Integriteitscoördinator.
6. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan, stelt de Integriteitscoördinator onmiddellijk van de melding op de hoogte als sprake is van (een vermoeden van) een misstand en/of onregelmatigheid.
7. In afwijking van het eerste en tweede lid kan de melding ook worden gedaan via de Vertrouwenspersoon. De Vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de Werknemer, door naar de leidinggevende respectievelijk de Integriteitscoördinator.
8. Na ontvangst van de melding, bevestigt de Integriteitscoördinator de ontvangst schriftelijk aan de Melder en geeft in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding inclusief vermelding van de datum van ontvangst. De Integriteitscoördinator registreert de melding in het meldsysteem integriteit. Daarnaast informeert de Integriteitscoördinator de Directie en, indien wenselijk, de verantwoordelijke manager.
9. Indien de Werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de Directie bij de vermoede misstand en/of onregelmatigheid is betrokken, kan de melding ook bij de Voorzitter van de Raad van Commissarissen worden gedaan. In dat geval bevestigt de Voorzitter van de Raad van Commissarissen de ontvangst van de melding schriftelijk aan de Melder. De bevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding inclusief vermelding van de datum van ontvangst. Daarnaast informeert de Voorzitter van de Raad van Commissarissen de Integriteitscoördinator en de Directie, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. De Integriteitscoördinator registreert de melding in het meldsysteem integriteit.

Artikel 8 Interne melding door een Werknemer van een andere organisatie

1. Een Werknemer van een andere organisatie, die door zijn werkzaamheden met de organisatie van Werkgever kennis draagt van een (vermoeden van) misstand en/of onregelmatigheid binnen de organisatie van Werkgever, kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij. Ook kan hij de melding rechtstreeks doen bij de Integriteitscoördinator.
2. De leden 2 t/m 9 van artikel 7 zijn van overeenkomstige toepassing op een interne melding gedaan door een Werknemer van een andere organisatie.

Artikel 9 Standpunt over instellen onderzoek

1. De Integriteitscoördinator informeert op kortst mogelijke termijn de Directie over de melding van de (vermeende) misstand en/of onregelmatigheid.
2. In het geval de Directie besluit een onderzoek in te stellen geeft zij hiertoe opdracht aan de Integriteitscoördinator waarbij deze gebruik maakt van de onderzoeksbevoegdheden zoals die zijn vastgelegd in de [Procedure Onderzoek en Besluitvorming bij een \(vermoeden van\) misstand en/of onregelmatigheid](#).
3. Indien de Directie besluit geen onderzoek in te stellen, informeert de Integriteitscoördinator de Melder over de gronden waarom de Directie besloten heeft geen onderzoek in te stellen.
4. Indien de melding de Directie betreft, beslist de Voorzitter van de Raad van Commissarissen over het instellen van een onderzoek. Indien de Voorzitter van de Raad van Commissarissen besluit geen onderzoek in te stellen, informeert de Integriteitscoördinator de Melder over de gronden waarom de Voorzitter besloten heeft geen onderzoek in te stellen.
5. Indien de Voorzitter van de Raad van Commissarissen besluit een onderzoek in te stellen geeft hij hiertoe opdracht aan de Integriteitscoördinator waarbij deze gebruik maakt van de onderzoeksbevoegdheden zoals die zijn vastgelegd in de [Procedure Onderzoek en Besluitvorming bij \(vermoedens van\) misstanden en/of onregelmatigheden AEB](#).

Artikel 10 Standpunt over gemelde vermoeden

1. Binnen zes weken na het besluit een onderzoek in te stellen stelt de Integriteitscoördinator de Melder schriftelijk op de hoogte van een inhoudelijk standpunt over het gemelde vermoeden.
2. Indien het standpunt als bedoeld in het vorige lid niet binnen zes weken kan worden gegeven, deelt de Integriteitscoördinator binnen welke termijn een inhoudelijk standpunt tegemoet kan worden gezien.

Artikel 11 Bezwaar

1. Bij het onderzoek betrokken personen kunnen een bezwaar over de wijze waarop het onderzoek is verricht, schriftelijk en gemotiveerd, indienen bij de Klankbörgroep Integriteit¹, bestaande uit de volgende functionarissen:
 - a. de manager HR
 - b. de voorzitter van de AEB Bezwarencommissie;
 - c. de leidinggevende onder wiens verantwoordelijkheid de Werknemer valt of, indien het bezwaar de leidinggevende betreft, de manager van de leidinggevende onder wiens verantwoordelijkheid de Werknemer valt.
2. De Klankbörgroep Integriteit behandelt het bezwaar volgens de artikelen 4c t/m 4f, 5c en 5d van de AEB Bezwaarprocedure.

Huis voor Klokkenluiders

Artikel 12 Externe melding van een (vermoeden van) misstand en/of onregelmatigheid

1. Na het doen van een interne melding van een (vermoeden van) misstand en/of onregelmatigheid, kan de Melder een externe melding doen bij de Afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders indien:
 - a. de Melder het niet eens is met de bevindingen van de Directie en/of Voorzitter van de Raad van Commissarissen;
 - b. de Melder het niet eens is met de wijze waarop de Werkgever zich jegens de Melder naar aanleiding van de melding van de vermoede misstand heeft gedragen.
2. De Melder kan direct een externe melding doen 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 de hoogste verantwoordelijke binnen de organisatie van Werkgever bij de vermoede misstand en/of onregelmatigheid betrokken is;
 - c. een situatie waarin de Melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
 - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand en/of onregelmatigheid, die de misstand en/of onregelmatigheid niet heeft weggenomen.
3. Wanneer de Afdeling Onderzoek van het Huis de melding in behandeling neemt, zal deze Afdeling het vermoeden van een misstand en/of onregelmatigheid onderzoeken. Als de Afdeling Onderzoek vaststelt dat inderdaad sprake is van een misstand en/of onregelmatigheid met een maatschappelijk belang, zal de Afdeling ook kijken naar de oorzaken en de gevolgen van deze misstand.
4. Een Werknemer die meent dat hij wordt benadeeld in zijn arbeidspositie als gevolg van zijn melding, kan de Afdeling Onderzoek van het Huis vragen onderzoek te doen naar de wijze waarop de Werkgever zich tegenover de Melder heeft gedragen.

¹ Door de vaste samenstelling van de Klankbörgroep Integriteit ontstaat na verloop van tijd een constante lijn in de uitspraken hetgeen de eenvormigheid in besluiten en de rechtszekerheid van Werknemers ten goede komt.

5. De Werkgever is in beginsel verplicht volledig en naar waarheid inlichtingen te verstrekken en inzage te geven in de stukken die nodig zijn voor het doen van het onderzoek.
6. De Afdeling Onderzoek van het Huis stelt van het onderzoek een rapport op. Nadat de Werkgever en de Melder op het concept hebben kunnen reageren, maakt de Afdeling Onderzoek het rapport openbaar.

Verantwoording

Artikel 13 Rapportage

1. De Integriteitscoördinator stelt jaarlijks een rapportage op. In de rapportage worden, waar nodig, de volgende geanonimiseerde gegevens opgenomen:
 - het aantal en de aard van de meldingen van een (vermoeden van) misstand en/of onregelmatigheid;
 - het aantal adviezen en de aard van de adviezen dat is uitgebracht;
 - het aantal onderzoeken dat in opdracht van de Directie is verricht;
 - het aantal onderzoeken dat in opdracht van de Voorzitter van de Raad van Commissarissen is verricht.
2. De Directie stuurt het concept van de rapportage aan de Ondernemingsraad, waarna deze in de gelegenheid wordt gesteld zijn standpunt over de rapportage kenbaar te maken. De Integriteitscoördinator verwerkt het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage. De definitieve rapportage maakt onderdeel uit van het jaarverslag dat aan de Raad van Commissarissen en de Aandeelhouder ter vaststelling wordt aangeboden.