



Klokkenluidersregeling

Artikel 1: Definities

<i>Vreugdenhil Dairy Foods B.V.:</i>	inclusief de aan haar gelieerde bv's en / of locaties (<i>Hierna te noemen "Vreugdenhil"</i>).
<i>Directie:</i>	de statutaire directie van de onderneming.
<i>HR Director</i>	HR-eindverantwoordelijke binnen Vreugdenhil.
<i>Werknemer:</i>	degene die in dienstverband, of anderszins werkzaam is voor Vreugdenhil.
<i>Melder:</i>	de melding van een vermoeden van een misstand of inbreuk op het EU-recht op grond van deze regeling (Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europese Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PB EU) 2019, L305) door een natuurlijk persoon die in de context van zijn werk gerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt.
<i>Contactpersoon:</i>	degene die door de Directie na ontvangst van de melding in overleg met de melder is aangewezen als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling.
<i>Leidinggevende:</i>	degene die direct leiding geeft aan de werknemer.
<i>Betrokkenen:</i>	personen die de melder in de eerste lijn ondersteunen.
<i>Vertrouwenspersoon:</i>	degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van Vreugdenhil te fungeren.
<i>Misstand:</i>	een schending of een gevaar voor schending van het unierecht of een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij: 1. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift voor Vreugdenhil zijn vastgesteld, dan wel 2. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor



	het goed functioneren van de openbare dienst of de onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten. Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van ofwel een patroon of een structureel karakter, dan wel een handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.
<i>Vermoeden van een misstand:</i>	het vermoeden van een melder dat binnen de vennootschap waarin hij/zij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij/zij door zijn/haar werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn/haar werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit kennis die de melder heeft gekregen door zijn/haar werkzaamheden bij een ander bedrijf of organisatie.
<i>Unierecht:</i>	bedoeld wordt een inbreuk op de regels die door de EU zijn vastgelegd in Europese Richtlijnen en Verordeningen. Het gaat onder meer om de volgende gebieden: overheidsopdrachten, financiële diensten, producten en markten, voorkomen van witwassen van geld en terrorismefinanciering, productveiligheid en productconformiteit, veiligheid van het vervoer, bescherming van het milieu, etc. Een handeling of nalatigheid die a. onrechtmatig is en betrekking heeft op bepaalde uniehandelingen en beleidsterreinen; of b. het doel of de toepassing ondermijnt van de uniehandelingen en beleidsterreinen.

Artikel 2: Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. De werknemer kan in vertrouwen de (interne) vertrouwenspersoon (Ellen van Beem, 06-10008000) verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand of een inbreuk op het EU-recht.
2. Een werknemer kan een adviseur met geheimhouding in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand of inbreuk op het EU-recht.



3. De werknemer kan ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand of inbreuk op het EU-recht.

Artikel 3: Interne melding door een werknemer van de werkgever

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of een inbreuk op het EU-recht binnen de organisatie van Vreugdenhil kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen Vreugdenhil hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij/zij. Als de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de leidinggevende bij de vermoede misstand of inbreuk betrokken is, kan hij/zij de melding ook bij de HR Director doen. In dat geval moet in deze regeling in plaats van 'de leidinggevende' de HR Director worden gelezen.
2. De werknemer kan het vermoeden van een misstand of inbreuk op het EU-recht binnen de organisatie van Vreugdenhil melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding in overleg met de werknemer door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid.
3. De melding mag schriftelijk, mondeling of via de telefoon of ander spraakberichtstelsel of op verzoek van de melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op locatie plaatsvinden. De werknemer mag ook anoniem een melding doen.

Artikel 4: Interne melding door een werknemer van een andere organisatie

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van Vreugdenhil in aanraking is gekomen en een vermoeden heeft van een misstand of inbreuk binnen de organisatie van Vreugdenhil, kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie van Vreugdenhil, die hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij/zij.
2. Als de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de leidinggevende bij de vermoede misstand of inbreuk betrokken is, kan hij/zij de melding ook bij de HR Director doen.
3. De werknemer van een andere organisatie kan het vermoeden van een misstand of inbreuk binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in lid 1 of de HR Director als bedoeld in lid 2.



4. De melding mag schriftelijk, mondeling via de telefoon of ander spraakberichtsysteem of op verzoek van de melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie plaatsvinden. Gespreksopnamen mogen alleen worden gemaakt met instemming van de melder. De werknemer mag ook anoniem een melding doen

Artikel 5: Melden bij een bevoegde autoriteit

1. Een melder van een vermoeden of inbreuk op het EU-recht binnen Vreugdenhil kan daarvan ook direct melding doen bij de bevoegde autoriteit.
2. De bevoegde autoriteiten zijn:
 - a. de Autoriteit Consument en Markt (ACM);
 - b. de Autoriteit Financiële Markten (AFM);
 - c. de Autoriteit persoonsgegevens (AP);
 - d. De Nederlandsche Bank (DNB);
 - e. het Huis voor Klokkenluiders;
 - f. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ);
 - g. de Nederlandse Zorgautoriteit (NZ);
 - h. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS), en
 - i. bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en bestuursorganen, of onderdelen daarvan.
3. De melding mag schriftelijk, mondeling via de telefoon of ander spraakberichtsysteem of op verzoek van de melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie plaatsvinden. De werknemer mag ook anoniem een melding doen.

Artikel 6: Bescherming van de melder tegen benadeling

1. Vreugdenhil zal de melder beschermen tegen benadeling.
2. Een melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand of een inbreuk op het EU-recht ook niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat:
 - a. de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie op het moment van de openbaarmaking juist is;
 - b. de melder voorafgaand aan de openbaarmaking een melding heeft gedaan:
 - i. bij Vreugdenhil en een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie; of,
 - ii. rechtstreeks bij een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie; of als,



- iii. de melder op basis van de informatie redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft;
 - c. een melder mag eveneens tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand of een inbreuk op het EU-recht niet worden benadeeld, als de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:
 - i. de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang;
 - ii. een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie; of,
 - iii. het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.
- 3. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. ontslag of schorsing;
 - b. een boete als bedoeld in artikel 650 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
 - c. demotie;
 - d. het onthouden van bevordering;
 - e. een negatieve beoordeling;
 - f. een schriftelijke berisping;
 - g. overplaatsing naar een andere vestiging;
 - h. discriminatie;
 - i. intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
 - j. smaad of laster;
 - k. voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten;tenzij deze maatregelen aantoonbaar en onderbouwd noodzakelijk zijn en geheel los staan van de melding
- 4. Van benadeling 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 lid 3 jegens hem te nemen, maar de maatregel die Vreugdenhil neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot zijn functioneren of overtreding van de regels.
- 5. De benadeling van een melder tijdens en na de behandeling van een melding, dan wel na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand of een inbreuk op het EU-recht wordt vermoed dat de benadeling het gevolg is van de melding dan wel de openbaarmaking, tenzij Vreugdenhil aantoonbaar en onderbouwd het tegendeel kan aantonen.
- 6. Vreugdenhil draagt er zorg voor dat leidinggevend 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 een inbreuk op het EU-recht, 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.
7. Vreugdenhil spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling daarop aan en kan hen een waarschuwing of een andere disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 7: Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De Directie wijst zo spoedig mogelijk na ontvangst van de melding – in overleg met de melder – een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling van de melder. De contactpersoon bespreekt zo snel mogelijk, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden vermindert en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Als de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag zo snel mogelijk door aan de HR Director. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De HR Director draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan, worden genomen.



Artikel 8: Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. Vreugdenhil zal de vertrouwenspersoon, contactpersoon, betrokken derden, adviseur en onderzoekers die in dienst is van Vreugdenhil niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
2. Vreugdenhil zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
3. Vreugdenhil 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.
4. Artikel 7 lid 1 en 2 zijn ook van toepassing op de andere betrokkenen zoals bedoeld in dit artikel.

Artikel 9: Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder en andere betrokkenen

1. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder en andere betrokkenen niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
2. Als het vermoeden van een misstand of een inbreuk op het EU-recht is gemeld 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 zo snel mogelijk door aan de melder.
3. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, maken ook de identiteit van de betrokken derde en adviseur niet bekend zonder hun uitdrukkelijke schriftelijke instemming.

Artikel 10. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Als de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of een inbreuk op het EU-recht mondeling bij een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende, in overleg met de melder en de HR Director, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter



goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

2. Als de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of een inbreuk op het EU-recht mondeling via de vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze vertrouwenspersoon, 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 hiervan een afschrift.
3. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan, stuurt de melding onverwijld door aan de Directie en de HR Director binnen de organisatie van Vreugdenhil.
4. Als de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden heeft dat de Directie bij de vermoede misstand betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan de HR Director. In dat geval dient in deze regeling voor 'de leidinggevende' verder 'de HR Director' te worden gelezen.
5. De Directie en/of de HR Director stuurt de melder onverwijld, maar uiterlijk binnen zeven dagen, een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding. De HR Director stuurt de melder uiterlijk binnen drie maanden na de ontvangstbevestiging informatie over de vervolgstappen.
6. Vreugdenhil registreert een melding bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register. De gegevens van een melding in het register worden vernietigd als die niet langer noodzakelijk zijn om te voldoen aan de eisen van Wet bescherming klokkenluiders of andere bij of krachtens wet of Unierecht vastgestelde eisen.

Artikel 11. Behandeling van de interne melding door Vreugdenhil

1. De Directie en/of de HR Director stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van misstand of een inbreuk op het EU-recht, 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 inbreuk.
2. Als de Directie en/of de HR Director 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 hij 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 een inbreuk op het EU-recht.

3. De Directie en/of de HR Director beoordeelt of een bevoegde autoriteit van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Meldingen worden alleen met uitdrukkelijke toestemming van de melder naar andere instanties gestuurd. Als Vreugdenhil een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt de Directie en/of de HR Director de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De Directie en/of de HR Director draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand. De onderzoekers kunnen zowel intern als extern worden aangewezen.
5. De Directie en/of HR Director informeert de melder zo snel mogelijk schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De Directie en/of de HR Director stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De Directie en/of de HR Director informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een bevoegde autoriteit, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

Artikel 12. 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 Vreugdenhil 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.
7. Bedrijfsgeheimen die in het kader van de melding worden ontvangen mogen niet voor andere doeleinden worden gebruikt dan voor de opvolging van de melding.

Artikel 13. Standpunt van Vreugdenhil

1. De Directie en/of de HR Director informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of een inbreuk op het EU-recht. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Als duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de Directie en/of de HR Director de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Als de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij ook aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de Directie in overleg met de HR Director of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand of inbreuk en van het onderzoeksrapport en het standpunt van Vreugdenhil op de hoogte moet worden gebracht. Als Vreugdenhil een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. 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.



Artikel 14. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt Vreugdenhil

1. Vreugdenhil stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van Vreugdenhil te reageren.
2. Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van Vreugdenhil onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand of een inbreuk op het EU-recht niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van Vreugdenhil sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert Vreugdenhil hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in.
3. Als Vreugdenhil een externe instantie op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van Vreugdenhil aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 15. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. De melder of de betrokkenen uit artikel 8 van deze regeling die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand of inbreuk, kan de Directie en/of de HR Director verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen, naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk.

Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De HR Director draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van Vreugdenhil.
2. De HR Director stelt jaarlijks een rapportage op met informatie over het aantal meldingen, een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van het onderzoek en de standpunten van Vreugdenhil.



Artikel 17. Inwerkingtreding regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 1 oktober 2024.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of een inbreuk op het EU-recht.