

Titel: Klokkenluidersregeling De MARQ: omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid

Eigenaar: Directie	Aantal pagina's: 10
Auteur: Mieke Groenen	Nummer: 1
Datum: Mei 2023	Versie: 1
Datum vaststelling: nov 2023	Datum revisie: nov 2026

Reikwijdte van dit beleid	
Voor wie is dit beleid bestemd?	Alle (oud) medewerkers ¹ van De MARQ, maar ook sollicitanten, leveranciers en andere externen die een misstand willen melden.
Grondslag	Wet bescherming klokkenluiders (Wbk), Wkkgz, WOR, ISO 9001/de Maatstaf certificering
Evaluatietermijn	3 jaarlijks
Laatste evaluatie	-
Documentbeheerder	Beleidscoördinator kwaliteit
Gerelateerde documenten	-
Overige informatie	Bij vragen inhoudelijke vragen: neem contact op met je leidinggevende, HRM of de vertrouwenspersoon. Voor andere vragen: neem contact op met de beleidscoördinator kwaliteit

1. Inleiding

De MARQ heeft als maatschappelijke organisatie openheid en integriteit hoog in het vaandel staan. De klokkenluidersregeling is onder andere een instrument om dit te borgen. In deze regeling komt tot uitdrukking dat melders van een (vermoeden van een) misstand die te goeder trouw handelen, bescherming genieten. In deze regeling worden de procedures beschreven die gelden voor het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden.

De regeling is bedoeld voor alle (oud) medewerkers en revalidanten binnen De MARQ, en extern betrokkenen bij De MARQ die een misstand of een onregelmatigheid willen melden². Bij een onregelmatigheid gaat het om een onvolkomenheid of ongerechtigheid die niet zo ernstig is dat

¹ Bij De MARQ spreken we van collega's, maar omwille van de leesbaarheid en duidelijkheid in dit document gebruiken we de term medewerker.

² Het vermoeden van een misstand moet gebaseerd zijn op redelijke gronden. Dat betekent dat de melder niet hoeft te bewijzen dat sprake is van een misstand, maar hij moet zijn vermoeden wel enigszins kunnen onderbouwen. Het vermoeden moet voldoende concreet zijn en zijn gebaseerd op eigen waarneming of documenten (bijvoorbeeld e-mails, verslagen, brieven, foto's etc.). Bijvoorbeeld verhalen van horen zeggen zijn niet voldoende.

daarbij het maatschappelijk belang³ in het geding is maar wel belangrijk genoeg om De MARQ ervan op de hoogte te stellen zodat De MARQ er iets aan kan doen. Vermoedens van onregelmatigheid kunnen alleen worden gemeld door medewerkers die in dienst zijn op het moment van melden en revalidanten die bij De MARQ revalideren op het moment van melden⁴. Bij een misstand is het maatschappelijk belang wel in het geding. Een misstand kan zowel door een (oud) medewerker als (oud) revalidant of diens naasten worden gemeld.

Doel van het protocol: in dit protocol is vastgelegd hoe te handelen wanneer je een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid wilt melden.

Wettelijk kader: Het protocol komt voort uit de wettelijke verplichtingen die De MARQ heeft vanuit de Wet Kwaliteit, Klachten en Geschillen in de Zorg (Wkkgz) en de Wet bescherming klokkenluiders (WBK).

Reikwijdte protocol: dit protocol betreft alle (oud) collega's en (oud) revalidanten van De MARQ en extern betrokkenen bij De MARQ die een misstand willen melden.

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. **Werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht. Hieronder zijn mede inbegrepen vrijwilligers, ZZP'ers, stagiaires, oud medewerkers, uitzendkrachten en gedetacheerden;
 - b. **werkgever:** De MARQ, 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. **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:
 - 1e. 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 een andere organisatie. De melder hoeft niet te bewijzen dat er sprake is van een misstand, maar hij moet zijn vermoeden wel enigszins kunnen onderbouwen. Het vermoeden moet voldoende concreet zijn en zijn gebaseerd op eigen waarneming of documenten (bijvoorbeeld e-mails, verslagen, brieven, foto's etc.). Verhalen van horen zeggen zijn bijvoorbeeld niet voldoende;
 - 2e. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
 - ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
 - iii. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
 - iv. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,

³ Wanneer bij een misstand het maatschappelijk belang in het geding is, kan niet in zijn algemeenheid worden gezegd en zal van geval tot geval moeten worden bekeken. Het gaat hier in principe om situaties die het niveau van een of enkele persoonlijke gevallen overstijgen, bijvoorbeeld doordat sprake is van een zekere mate van ernst of omvang of van een structureel karakter.

⁴ De reden hiervoor is dat bij enkel een vermoeden van een onregelmatigheid het maatschappelijk belang niet in het geding is.

- v. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
 - vi. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
 - vii. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld,
 - viii. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten;
- d. **vermoeden van een 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. Een vermoeden van een onregelmatigheid kan bij wet alleen intern gemeld worden en niet extern bij het Huis voor Klokkenluiders (HVK);
- e. **adviseur**: een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
- f. **vertrouwenspersoon**: degene die door de directie van De MARQ is aangewezen om als zodanig voor De MARQ te fungeren;
- g. **adviespunt klokkenluiders**: het adviespunt dat is ingesteld bij het Huis voor Klokkenluiders (HVK) waar melders van misstanden advies en steun kunnen krijgen. Het adviespunt is te vinden: <https://www.adviespuntklokkenluiders.nl>);
- h. **{{afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders}}**: de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders. De dienstverlening van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis;
- i. **melding**: de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
- j. **melder**: de (oud) werknemer dan wel een (oud) revalidant of diens naasten, een sollicitant, leverancier of andere externe die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
- k. **hoogste leidinggevende**: de directeur bedrijfsvoering van De MARQ⁵;
- l. **interne toezichtorgaan**: het orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de hoogst leidinggevende. Voor De MARQ is dit de Raad van Toezicht;
- ~~m.~~ **hoogste verantwoordelijke**: het interne toezichtorgaan; de Raad van Toezicht;
- n. **contactpersoon**: degene die door de hoogste leidinggevende na ontvangst van de melding en in overleg met de melder, is aangewezen als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
- o. **onderzoekers**: degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand of onregelmatigheid opdraagt;
- p. **externe instantie**: de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand bij te doen. In de praktijk is dit in de meeste gevallen het Huis voor Klokkenluiders. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
- a. een instantie die zich bezig houdt met de opsporing van strafbare feiten (Openbaar Ministerie);
 - b. een instantie die toezicht houdt op de naleving van wet- en regelgeving (inspecties);
- q. **externe derde**: iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen oplossen of doen oplossen.

⁵ De hoogst leidinggevende is bij De MARQ de (duale) directie, maar voor dit onderwerp kiezen we voor melden bij de directeur bedrijfsvoering.

- r. **{{afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders}}**: de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders. Op deze afdeling wordt de melding onderzocht;
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid en zich desgewenst door deze adviseur laten vertegenwoordigen.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
3. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer ook het adviespunt klokkenluiders **{{de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders}}** verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

Artikel 3. Interne melding door een werknemer van De MARQ

1. Een werknemer van De MARQ met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen De MARQ kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen De MARQ hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “het interne toezichtsorgaan” te worden gelezen.
2. De werknemer kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen De MARQ ook rechtstreeks melden ~~via~~ aan de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer door naar de directeur bedrijfsvoering resp. de Raad van Toezicht van De MARQ, met vermelding van de ontvangstdatum. Indien de melder de melding van een misstand (deels) mondeling doet, draagt de vertrouwenspersoon, 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 van de melding een afschrift.

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

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met De MARQ in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand of onregelmatigheid binnen De MARQ, kan daarvan schriftelijk melding doen bij iedere leidinggevende die binnen De MARQ hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende van De MARQ bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan van De MARQ doen. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “het interne toezichtsorgaan” te worden gelezen.
2. De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen De MARQ ook melden via een vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de directeur bedrijfsvoering, respectievelijk de Raad van Toezicht van De MARQ.

Artikel 5. Bescherming⁶ van de melder tegen benadeling

1. De MARQ zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw⁷ en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij De MARQ, een andere organisatie, een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 of een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in art. 14 lid 4.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 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 lid 1 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 2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die De MARQ neemt niet in redelijke verhouding staat tot die grond.
4. Indien De MARQ jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een maatregel als bedoeld in lid 2, 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 of onregelmatigheid.
5. De MARQ 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 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;

⁶ De bescherming tegen benadeling is niet beperkt tot een bepaalde periode. Waar het om gaat is dat de melder niet in verband met het doen van een melding wordt benadeeld.

⁷ Hiermee wordt bedoeld dat de melder de melding doet in overeenstemming met deze regeling en dat de melder niet een valse of leugenachtige melding doet. De melder hoeft niet aan te tonen dat hij te goeder trouw is.

- 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 6. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De op de voet van artikel 9 lid 6 aangewezen contactpersoon bespreekt onverwijld, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd 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. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder doen een voorstel 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 onverwijld door aan de hoogste leidinggevende van De MARQ. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogste leidinggevende van De MARQ draagt er zorg voor dat de maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan, worden genomen.

Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De MARQ zal alle betrokkenen bij een melding niet benadelen zoals genoemd in artikel 5 lid 2 en lid 5.

Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

1. De MARQ 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.
2. Al diegenen 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 of onregelmatigheid 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 onverwijld door aan de melder.
4. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling bij een leidinggevende of vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende of 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.
2. De leidinggevende of vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de hoogste leidinggevende binnen De MARQ.

3. Indien de melder, de leidinggevende of vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de hoogst leidinggevende (de directeur bedrijfsvoering) bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door naar de Raad van Toezicht van De MARQ.
4. De hoogste leidinggevende (de directeur bedrijfsvoering resp. de Raad van Toezicht van De MARQ) stuurt de melder onverwijld 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.
5. Na ontvangst van de melding wijst de hoogste leidinggevende van De MARQ, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

Artikel 10. Behandeling van de interne melding door De MARQ

1. De hoogste leidinggevende van De MARQ 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 hoogste leidinggevende van De MARQ 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 De MARQ 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 hoogste leidinggevende van De MARQ beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien De MARQ een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de hoogste leidinggevende van De MARQ de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan⁸.
4. De hoogste leidinggevende van De MARQ 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 of onregelmatigheid.
5. De hoogste leidinggevende van De MARQ informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De hoogste leidinggevende van De MARQ stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

⁸De zinsnede “tenzij daartegen ernstige bezwaren bestaan” brengt tot uitdrukking dat dit alleen in een uitzonderlijke situatie aan de orde zal zijn. Bij de afweging of daar sprake van is, zal de werkgever moeten meewegen:

- dat de melder een gerechtvaardigd belang heeft om na te kunnen gaan of de kennisgeving aan de externe instantie goed en zorgvuldig geschiedt, en
- dat de melder een geheimhoudingsplicht heeft tegenover de werkgever en de werkgever van de melder mag verwachten dat hij met alle gegevens en documenten die verband houden met de melding zorgvuldig omgaat. Indien desalniettemin tegen het zenden van een afschrift aan de melder ernstige bezwaren bestaan, stuurt de werkgever de melder een samenvatting waarin de informatie waartegen de ernstige bezwaren bestaan wordt weggelaten.

6. De hoogste leidinggevende van De MARQ 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.

Artikel 11. 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 MARQ alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Werknemers verstrekken de onderzoekers alle documenten 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.

Artikel 12. Standpunt van De MARQ

1. De hoogste leidinggevende van De MARQ informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de hoogste leidinggevende van De MARQ de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende van De MARQ of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van De MARQ op de hoogte moet worden gebracht. Indien De MARQ 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 op grond van lid 1 t/m 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 13. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt De MARQ

1. De MARQ stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van De MARQ te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van De MARQ onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid of misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van De MARQ sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert De MARQ hier

inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 10 t/m 13 van overeenkomstige toepassing.

3. Indien De MARQ een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van De MARQ aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 14. 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 12 en 13 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 12 lid 1 of lid 2.
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 de hoogste verantwoordelijke van De MARQ binnen de organisatie van De MARQ bij de vermoede misstand 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, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - f. een plicht tot directe externe melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
 - a. een instantie die is belast 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 Klokkeluiders}}.
4. Indien naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van De MARQ 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.

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

1. De melder of andere betrokkenen die menen dat er sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan de hoogste leidinggevende van De MARQ verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 10 t/m 13 zijn van overeenkomstige toepassing.

3. {{De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop De MARQ zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand. Voor het doen van zo'n verzoek aan de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders geldt niet de voorwaarde dat de melder een dergelijk verzoek eerst intern moet hebben gedaan.}}

Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. Deze regeling is voor de collega's van De MARQ beschikbaar in het kwaliteitshandboek en voor hen en anderen beschikbaar op de website van De MARQ.
2. De directie van De MARQ stelt jaarlijks een rapportage op met:
 - a. informatie over het aantal meldingen van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van De MARQ ;
 - b. (indien van toepassing) algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
 - c. (indien van toepassing) informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van De MARQ.
3. De directie stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad en Cliëntenraad en verwerkt hun standpunten in het verslag;