

## **Meldregeling klokkenluiders**

De meldregeling klokkenluiders geeft alle personen die werkzaam zijn binnen KOK kinderopvang de mogelijkheid om melding te maken van (vermoedens van) misstanden binnen de organisatie. Een werknemer luidt de klok als hij een redelijk vermoeden heeft dat beleids- of gedragsregels bewust worden geschonden. Misstanden kunnen variëren van zaken als fraude en discriminatie tot gevaarlijke werkomstandigheden of schendingen van beleidsregels.

Bij KOK Kinderopvang stellen we de veiligheid, integriteit en het welzijn van kinderen, medewerkers en betrokkenen te allen tijde voorop. Als organisatie geloven wij dat het van het grootste belang is om mogelijke misstanden tijdig te identificeren en aan te pakken, zodat we de belangen van degenen die betrokken zijn kunnen beschermen en onze dienstverlening continu kunnen verbeteren. De meldregeling klokkenluiders benadrukt ons voortdurende streven naar een ethische en verantwoordelijke bedrijfsvoering, waarbij we transparantie en open communicatie aanmoedigen.

Naast de meldregeling klokkenluiders is ook de rol van de vertrouwenspersoon actief.

Bij de vertrouwenspersoon kunnen alle werknemers terecht voor het melden van ongewenst gedrag zoals pesten, agressie, geweld, intimidatie en misbruik.

***N.B.:** de meldregeling klokkenluiders is niet bedoeld voor persoonlijke klachten. Hiervoor kan gebruik gemaakt worden van de binnen KOK kinderopvang bestaande klachtenregelingen.*

---

### **Artikel 1. Begripsbepalingen**

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
  - a. **werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst of buiten dienstbetrekking arbeid voor KOK kinderopvang verricht of heeft verricht zoals werknemer, ex-werknemer, uitzendkracht, stagiair en ZZP'er. Tevens wordt hieronder verstaan de persoon die op andere wijze verbonden is aan de werkgever zoals vrijwilliger, sollicitant, leverancier, (onder)aannemer, lid raad van toezicht;
  - b. **werkgever:** KOK kinderopvang, welke op basis van een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
  - c. **werkgerelateerde context:** toekomstige, huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling als zij dergelijke informatie zouden melden;
  - d. **misstand:** een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
    - a. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of interne regels van KOK kinderopvang, dan wel
    - b. 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 een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
  - e. **schending van het Unierecht:** handeling of nalatigheid die
    - a. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of

- b. het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;
- f. **richtlijn:** Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PbEU 2019, L 305)
- g. **vermoeden van een misstand:** het vermoeden van een melder dat binnen KOK kinderopvang sprake is van een (dreigende) misstand. Dit vermoeden moet gebaseerd zijn op redelijke gronden;
- h. **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 KOK kinderopvang en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
- i. **informatie over een inbreuk:** informatie, waaronder redelijke vermoedens, over feitelijke of mogelijke inbreuken op het Unierecht, die hebben plaatsgevonden of zeer waarschijnlijk zullen plaatsvinden binnen KOK kinderopvang, alsmede over pogingen tot het verhullen van dergelijke inbreuken;
- j. **melding:** de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk op het EU-recht op grond van deze regeling;
- k. **melder:** een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid meldt of openbaar maakt;
- l. **opvolging:** optreden van KOK kinderopvang om de juistheid van de beweringen van de melder na te gaan en zo nodig en voor zover bevoegd nader onderzoek te doen of maatregelen te treffen;
- m. **vertrouwenspersoon:** een extern vertrouwenspersoon binnen KOK kinderopvang die is aangesteld om een veilige en vertrouwelijke omgeving te bieden;
- n. **leidinggevende:** de persoon die de dagelijkse leiding heeft;
- o. **contactpersoon:** degene die door de leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
- p. **betrokken derde:** een derde die in een werkgerelateerde context verbonden is met een melder of een rechtspersoon van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is;
- q. **degene die een melder bijstaat/adviseur:** een natuurlijke persoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is;
- r. **onderzoekers:** degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- s. **bevoegde autoriteit:** autoriteit die zorgdragen voor de ontvangst en opvolging van een melding, voor zover bevoegd;
- t. **externe derde:** een bestuursorgaan, een dienst of andere bevoegde instantie, niet zijnde een bevoegde autoriteit, die op grond van een bij of krachtens de wet of in mandaat toegekende taak of bevoegdheid een melding van een schending van het Unierecht ontvangt;
- u. **bedrijfsgeheim:** bedrijfsgeheim als bedoeld in artikel 1 van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen.

2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

## **Artikel 2. Wie kan gebruik maken van de meldregeling klokkenluiders**

Elke voormalige of huidige werknemer van KOK kinderopvang heeft het recht om een melding te maken van een vermoede misstand, onregelmatigheid, of een schending van het EU-recht die zich binnen de organisatie voordoet. Deze meldregeling is tevens van toepassing op zelfstandige professionals (zzp'ers), sollicitanten, stagiairs en vrijwilligers, alsook op personen die geen officiële werknemersstatus hebben maar wel werkgerelateerde activiteiten uitvoeren ten behoeve van KOK kinderopvang.

## **Artikel 3. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer**

1. Een werknemer kan een adviseur met geheimhoudingsplicht in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht.
2. Een werknemer kan de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht.
3. Een werknemer kan een vertrouwenspersoon benaderen via het Centrum Vertrouwenspersonen Plus, Collectief Kinderopvang en verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht. Dit collectief richt zich specifiek op de kinderopvangbranche. De vertrouwenspersoon is onafhankelijk van (de leiding van) KOK kinderopvang.

## **Artikel 4. Interne melding door een werknemer van KOK kinderopvang**

1. Een werknemer met een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen KOK kinderopvang hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan de werknemer. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de leidinggevende bij de vermoede onregelmatigheid, misstand of inbreuk betrokken is, kan de werknemer de melding ook via de directeur-bestuurder van KOK kinderopvang doen. In dat geval dient in deze regeling voor 'de leidinggevende' verder 'de directeur-bestuurder' te worden gelezen.
2. Een werknemer kan het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht melden bij het Centrum Vertrouwenspersonen Plus, Collectief Kinderopvang. Deze stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk de directeur-bestuurder van KOK kinderopvang.
3. Meldingen kunnen schriftelijk worden ingediend, mondeling via telefoon of andere spraakberichtsysteem, of op verzoek van de werknemer binnen een redelijke termijn door middel van een persoonlijk gesprek op een aangewezen locatie. Gespreksopnamen mogen alleen worden gemaakt met instemming van de werknemer. Het is ook mogelijk voor de werknemer om ervoor te kiezen de melding anoniem in te dienen.
4. De werknemer krijgt zo spoedig mogelijk, en uiterlijk binnen **zeven dagen** na ontvangst, een schriftelijke bevestiging van ontvangst van de melding. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een duidelijke beschrijving van de melding en de datum waarop deze is ontvangen.

## **Artikel 5. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie**

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met KOK kinderopvang in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk binnen de organisatie, kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende van KOK kinderopvang. Als de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de leidinggevende bij de vermoede misstand, inbreuk of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij de directeur-bestuurder van KOK kinderopvang doen.
2. De werknemer van een andere organisatie kan het vermoeden van een misstand, inbreuk of onregelmatigheid binnen KOK kinderopvang ook melden via het Centrum Vertrouwenspersonen Plus, Collectief Kinderopvang. Deze stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk de directeur-bestuurder van KOK kinderopvang.
3. Meldingen kunnen schriftelijk worden ingediend, mondeling via telefoon of andere spraakberichtsysteem, of op verzoek van de werknemer binnen een redelijke termijn door middel van een persoonlijk gesprek op een aangewezen locatie. Gespreksopnamen mogen alleen worden gemaakt met instemming van de melder. Het is ook mogelijk voor de werknemer om ervoor te kiezen de melding anoniem in te dienen.
4. De werknemer krijgt zo spoedig mogelijk, en uiterlijk binnen **zeven dagen** na ontvangst, een schriftelijke bevestiging van ontvangst van de melding. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een beschrijving van de melding en de datum waarop deze is ontvangen.

## **Artikel 6. Melden bij een bevoegde (externe) autoriteit**

1. Een melder met een vermoeden van een misstand of inbreuk binnen KOK kinderopvang kan daarvan ook direct melding doen bij een externe bevoegde autoriteit.
2. Bevoegde autoriteiten zijn:
  - a. de Autoriteit Consument en Markt (ACM), de Autoriteit Financiële Markten (AFM), de Autoriteit persoonsgegevens (AP), De Nederlandsche Bank (DNB), het Huis voor Klokkenluiders, de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ), de Nederlandse Zorgautoriteit (NZ), de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS) en 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 andere 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 7. Bescherming van de melder tegen benadeling**

1. KOK kinderopvang zal de melder niet benadelen in verband met het melden van een vermoeden van een misstand.
2. Een melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van onregelmatigheid, 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 KOK kinderopvang 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. De melder mag eveneens tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een onregelmatigheid, 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. schorsing, ontslag of soortgelijke maatregelen;
  - b. degradatie of het onthouden van bevordering;
  - c. overdracht van taken, verandering van locatie van de arbeidsplaats, loonsverlaging, verandering van de werktijden, benoeming in een andere functie;
  - d. het onthouden van opleiding;
  - e. een negatieve beoordeling of referentie;
  - f. het opleggen of toepassen van een disciplinaire maatregel, berisping of andere sanctie, zoals een financiële sanctie;
  - g. dwang, intimidatie, pesterijen en uitsluiting;
  - h. discriminatie, nadelige of ongelijke behandeling;
  - i. niet-omzetting van een tijdelijk dienstverband in een dienstverband voor onbepaalde tijd, in het geval de werknemer de gerechtvaardigde verwachting had dat hem een dienstverband voor onbepaalde tijd zou worden aangeboden;
  - j. niet-verlenging of vroegtijdige beëindiging van een tijdelijk dienstverband;
  - k. het niet accepteren van een ziekmelding of de werknemer als ziek geregistreerd laten;
  - l. schade, met inbegrip van reputatieschade, met name op sociale media, of financieel nadeel, met inbegrip van omzeterderving en inkomsterderving;
  - m. vroegtijdige beëindiging of opzegging van een contract voor de levering van goederen of diensten;
  - n. intrekking van een licentie of vergunning.
4. Van benadeling is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de werknemer aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 3 jegens hem te nemen, maar de maatregel die KOK kinderopvang neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot zijn functioneren of overtreding van de regels.
5. Bij benadeling van een melder tijdens en na de behandeling van een melding, dan wel na openbaarmaking van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht wordt vermoed dat de benadeling het gevolg is van de melding dan wel de openbaarmaking. KOK kinderopvang kan hiervoor tegenbewijs leveren.

6. KOK kinderopvang 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 onregelmatigheid, 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. KOK kinderopvang spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling daarop aan en kan hen een waarschuwing of een andere disciplinaire maatregel opleggen.

#### **Artikel 8. Het tegengaan van benadeling van de melder**

1. De leidinggevende 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 verminderd en wat de melder 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 direct 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 direct door aan de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De leidinggevende draagt er zorg voor, dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

#### **Artikel 9. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling**

1. KOK kinderopvang zal alle betrokkenen niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze klokkenluidersregeling beschreven taken.
2. KOK kinderopvang zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
3. KOK kinderopvang 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.

#### **Artikel 10. 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 onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder géén 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 11. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding**

1. De melding van een vermoeden van een misstand, onregelmatigheid of een inbreuk op het EU-recht kan mondeling of schriftelijk plaatsvinden. Indien de melder de melding van een vermoeden van een misstand mondeling bij een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de werknemer. De melder ontvangt van de schriftelijke vastlegging een afschrift.
2. Indien de melder de melding van een misstand, onregelmatigheid of een inbreuk op het EU-recht mondeling via de vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze, 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 directeur-bestuurder van KOK kinderopvang.
4. De leidinggevende stuurt binnen **zeven dagen** na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging aan de melder. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding. 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. De leidinggevende stuurt de melder uiterlijk binnen **drie maanden** na de ontvangstbevestiging informatie over de vervolgstappen.
6. KOK kinderopvang 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.
7. Na ontvangst van de melding wijst de leidinggevende, in overleg met de melder, direct een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

#### **Artikel 12. Behandeling van de interne melding door KOK kinderopvang**

1. De leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een onregelmatigheid, 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, inbreuk of onregelmatigheid.
2. Als de hoogste leidinggevende besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen 14 dagen na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de hoogste leidinggevende 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 onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht.
3. De leidinggevende 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 KOK kinderopvang een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt de leidinggevende de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De leidinggevende 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 leidinggevende informeert de melder zo snel mogelijk schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De leidinggevende stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De leidinggevende 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 13. 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 KOK kinderopvang 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 mogen worden gebruikt dan voor de opvolging van de melding.



#### **Artikel 14. Standpunt van KOK kinderopvang**

1. De leidinggevende informeert de melder binnen **acht weken** na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een onregelmatigheid, 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 leidinggevende 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 **twalf weken** bedraagt, wordt daarbij ook aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de leidinggevende of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand of inbreuk en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien KOK kinderopvang een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt KOK kinderopvang 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 15. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt KOK kinderopvang**

1. KOK kinderopvang biedt de melder de mogelijkheid om te reageren op zowel het onderzoeksrapport als het standpunt van de organisatie.
2. Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van KOK kinderopvang onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van KOK kinderopvang sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in.
3. Als KOK kinderopvang 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 de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

#### **Artikel 16. 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 onregelmatigheid, misstand of inbreuk, kan de directeur-bestuurder verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen KOK kinderopvang 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 KOK kinderopvang zich jegens hem heeft gedragen, naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk.

#### **Artikel 17. Publicatie, rapportage en evaluatie**

1. KOK kinderopvang draagt er zorg voor dat de klokkenluidersregeling wordt gepubliceerd en openbaar wordt gemaakt op de website van KOK kinderopvang. Ex-werknemers, werknemers van KOK kinderopvang die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten en werknemers van een

andere organisatie hebben geen toegang tot het beleid van KOK kinderopvang. Daarom schrijft de klokkenluidersregeling ook het openbaar maken van de regeling op de webpagina van KOK kinderopvang voor.

2. KOK kinderopvang stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht en de uitvoering van deze regeling.
3. Deze rapportage bevat in ieder geval:
  - a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden, inbreuken en onregelmatigheden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
  - b. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van KOK kinderopvang;
  - c. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
  - d. 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 KOK kinderopvang.
4. KOK kinderopvang stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de ondernemingsraad wordt besproken.
5. KOK kinderopvang stelt de ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden, inbreuken en onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. KOK kinderopvang draagt eveneens zorg voor verwerking van het standpunt van de ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de ondernemingsraad voor.

### **Artikel 18. Inwerkingtreding regeling**

1. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2024 en wordt jaarlijks geëvalueerd.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht.
3. De meldcode klokkenluidersregeling wordt algemeen bekend gemaakt binnen KOK kinderopvang en is te vinden op [www.kokkinderopvang.nl](http://www.kokkinderopvang.nl).
4. Op basis van de WOR geldt een instemmingsrecht van de ondernemingsraad voor deze regeling.

### **Contactgegevens**

1. Het Centrum Vertrouwenspersonen Plus (webpagina: [centrumvertrouwenspersonenplus.nl](http://centrumvertrouwenspersonenplus.nl)) is gevestigd in Den Haag, Van Pomerenvaart 25 (2497 WZ). Voor meer informatie of voor het maken van een afspraak kun je contact opnemen via het telefoonnummer 070-2600032 of middels het contactformulier <https://www.centrumvertrouwenspersonenplus.nl/contact/>.
2. Het Huis voor Klokkenluiders (webpagina: [www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl)) is gevestigd in Den Haag, Muzenstraat 89 (2511 WB). Voor meer informatie of voor het maken van een afspraak kun je contact opnemen via het telefoonnummer 088-1331000 of via een e-mail [contact@huisvoorklokkenluiders.nl](mailto:contact@huisvoorklokkenluiders.nl).

3. De directeur-bestuurder van KOK kinderopvang, de heer Kees van Oijen, is te bereiken middels het e-mailadres [kees@kokkinderopvang.nl](mailto:kees@kokkinderopvang.nl) of telefonisch via het nummer 06-26985563.
4. Indien je vragen hebt of meer informatie wenst over de klokkenluidersregeling, kun je contact opnemen met de afdeling Human Resources via het volgende e-mailadres: [hrm@kokkinderopvang.nl](mailto:hrm@kokkinderopvang.nl), of telefonisch via het nummer 071-4088994.