

Klokkenluidersregeling

Onderdeel van het bestuursreglement Stichting ROC Summa College en Stichting Beheer Activa RO

Toelichting

Deze Klokkenluidersregeling Summa College is gebaseerd op de wet Huis voor Klokkenluiders en de branchecode Goed bestuur in de BVE-sector.

Versie	Datum	Omschrijving	Door
1.0	25 juni 2007	Opgesteld	A. Vromans
1.0	25 juni 2007	Vastgesteld	RVT
2.0	7 mei 2020	Opgesteld	C.S. Ziener
2.0	30 nov 2020	Vastgesteld	RvT

Achtergrond en doel

Het Summa College streeft naar een open en integere cultuur en vindt het belangrijk dat medewerkers, studenten en andere betrokkenen op een zorgvuldige en veilige manier melding kunnen maken van (vermoedens van) misstanden binnen het Summa College. Op deze wijze tracht het Summa College haar organisatie te verbeteren.

Medewerkers dienen onder normale omstandigheden (vermoedens van) misstanden in eerste instantie bespreekbaar te maken bij de leidinggevende. Het kan echter voorkomen dat een medewerker in redelijkheid een misstand niet via de reguliere weg onder de aandacht kan brengen. In dat geval kan de medewerker gebruik maken van de Klokkenuidersregeling. De Klokkenuidersregeling is een regeling met behulp waarvan (vermoedens van) misstanden snel kunnen worden voorgelegd aan de juiste persoon voor onderzoek en afhandeling. Dit gebeurt op vertrouwelijke basis. Door het Summa College wordt er alles aan gedaan om te voorkomen dat medewerkers, studenten en andere betrokkenen worden benadeeld, die te goeder trouw en naar behoren een melding doen van een vermoeden van een misstand.

Het Summa College beschikt al sinds 25 juni 2007 over een dergelijke regeling. Deze regeling is nu aangevuld om compliant te zijn aan de wet Huis voor Klokkenuiders (wet HvK). De wet HvK voorziet in de oprichting van het Huis voor Klokkenuiders. Het Huis kan werknemers met een vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang adviseren en kan onderzoek doen naar deze vermoede misstand en naar de wijze waarop de werkgever zich tegenover de klokkenuider heeft gedragen. Uitgangspunt van de wet HvK en het Summa College is dat een werknemer een vermoeden van een maatschappelijke misstand eerst intern bij zijn werkgever meldt. De werkgever onderzoekt de vermoede misstand en treft zo nodig maatregelen.

Artikel 1. Begripsbepalingen (alfabetisch)

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. 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 (o.a. de vertrouwenspersoon, een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond/rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts).
2. Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a lid 2 wet Huis voor Klokkenluiders.
3. Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a lid 3 wet Huis voor Klokkenluiders.
4. Het Summa College: de stichting ROC Summa College, gevestigd te Eindhoven.
5. Hoogste leidinggevende: het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie, zijnde het College van Bestuur.
6. Hoogste verantwoordelijke: het interne toezichtorgaan.
7. Interne toezichtorgaan: het orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de hoogste leidinggevende, zijnde de Raad van Toezicht.
8. Klokkenluider:
 - A Werknemer die in welke hoedanigheid dan ook werkzaam is voor het Summa College;
 - B Iemand die als student bij het Summa College staat ingeschreven;
 - C Externe derde die in relatie staat tot het Summa College.
9. Melding: de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling.
10. Onderzoekers: degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt.
11. Vermoeden van een misstand: het vermoeden van een werknemer, student of derde dat bij het Summa College 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, en
 - 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, 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.
12. 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.
13. Vertrouwenspersoon: de externe persoon die door de hoogste leidinggevende is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren.

14. Werkgever: de Stichting ROC Summa College, gevestigd te Eindhoven, 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.
15. 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.
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 klokkenluider

1. Een klokkenluider kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.
2. In overeenstemming met lid 1 van dit artikel kan de klokkenluider de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
3. In overeenstemming met lid 1 van dit artikel kan de klokkenluider ook het adviespunt klokkenluiders de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Artikel 3. Interne melding

1. Een klokkenluider met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij de hoogste leidinggevende. Indien de klokkenluider 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 klokkenluider kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van het Summa College ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de klokkenluider, door naar de hoogste leidinggevende.
3. Een melding wordt schriftelijk ingediend bij de hoogste leidinggevende met het opschrift “strikt vertrouwelijk” met als adressering: Het Summa College, College van Bestuur c.q. Raad van Toezicht, Postbus 6101, 5600 HC Eindhoven of per e-mail aan het adres collegevanbestuur@summacollege.nl.
4. Een melding bevat tenminste: a. de naam en het adres van de klokkenluider; b. de dagtekening; c. een omschrijving en onderbouwing van het vermoeden van de misstand of onregelmatigheid.

Artikel 4. Bescherming van de klokkenluider tegen benadeling

1. De werkgever zal de klokkenluider niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij de werkgever, een andere organisatie, een externe instantie als bedoeld in artikel 13 lid 3 van deze regeling of een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in artikel 13 lid 4 van deze regeling.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 van dit artikel 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. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - f. het uitbreiden of beperken van de taken van de klokkenluider, anders dan op eigen verzoek;
 - g. het verplaatsen of overplaatsen van de klokkenluider, anders dan op eigen verzoek;
 - h. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de klokkenluider;
 - i. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - j. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - k. het onthouden van promotiekansen;
 - l. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - m. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek.
3. Van benadeling als bedoeld in lid 1 van dit artikel is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de klokkenluider aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2 van dit artikel jegens hem te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding staat tot die grond.
 4. Indien de werkgever jegens de klokkenluider binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende 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 werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de klokkenluider 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 klokkenluider belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
 - a. het pesten, negeren en uitsluiten van de klokkenluider;
 - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de klokkenluider;
 - c. het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de klokkenluider of collega's van de klokkenluider, op welke wijze dan ook geformuleerd;
 - d. het intimideren van de klokkenluider 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 klokkenluider daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.
 7. Indien de klokkenluider van mening is dat er sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de hoogste leidinggevende. De hoogste leidinggevende draagt er alsnog zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 5. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de adviseur die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de klokkenluider.
2. De werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het

uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.

3. De werkgever zal de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
5. De werkgever 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.
6. Op benadeling van de in lid 1 t/m 5 van dit artikel bedoelde personen is artikel 5 lid 2 t/m 6 van deze regeling van overeenkomstige toepassing.

Artikel 6. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de klokkenluider

1. 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.
2. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de klokkenluider niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de klokkenluider 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 klokkenluider 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 klokkenluider.
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 klokkenluider en de adviseur.

Artikel 7. Vastlegging en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Indien de klokkenluider de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling via de vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze vertrouwenspersoon, in overleg met de klokkenluider, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de klokkenluider. De klokkenluider ontvangt hiervan een afschrift.
2. De hoogste leidinggevende legt de melding onder vermelding van de datum van ontvangst vast, stuurt de klokkenluider onverwijld een bevestiging dat de melding is ontvangen en verschaft daarbij informatie over de afhandeling daarvan.

Artikel 8. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De hoogste leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:
 - a. de melding niet voldoet aan het in artikel 4 lid 4 van deze regeling bepaalde, mits de klokkenluider de gelegenheid heeft gehad de melding binnen een redelijke termijn aan te vullen, of
 - b. de melding niet binnen een redelijke termijn is geschied na het constateren van het vermoeden van de misstand of onregelmatigheid of nadat het vermoeden van de misstand of onregelmatigheid geconstateerd had kunnen worden, of
 - c. het gemelde vermoeden van een misstand krachtens een andere procedure bij de werkgever is of wordt behandeld, of

- d. de melding door het instellen van een procedure bij een externe instantie reeds is of wordt behandeld.
2. Indien de hoogste leidinggevende besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de klokkenluider daar binnen twee weken 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 misstand of onregelmatigheid.
 3. De hoogste leidinggevende beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 13 lid 3 van deze regeling van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. In het bevestigende geval stuurt de hoogste leidinggevende de klokkenluider hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
 4. De hoogste 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 hoogste leidinggevende informeert de klokkenluider onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd.
 6. De hoogste leidinggevende 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 van dit artikel, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 9. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de klokkenluider 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 klokkenluider. De klokkenluider 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 de werkgever 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 klokkenluider in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de klokkenluider hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 10. Standpunt van de werkgever

1. De hoogste leidinggevende informeert de klokkenluider 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 de klokkenluider daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de klokkenluider 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 of een externe instantie als bedoeld in artikel 13 lid 3 van deze regeling van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. In het bevestigende geval stuurt hij de klokkenluider hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de klokkenluider op grond van lid 1 t/m 3 van dit artikel, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 11. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de klokkenluider in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren
2. Indien de klokkenluider in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever 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 werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de hoogste leidinggevende hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 8 t/m 11 van deze regeling van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de hoogste leidinggevende een externe instantie als bedoeld in artikel 13 lid 3 van deze regeling op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de klokkenluider op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De klokkenluider ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 12. Melding bij interne toezichtorgaan

Indien de klokkenluider zich niet kan vinden in de afhandeling van zijn melding door de hoogste leidinggevende, of indien hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de in artikel 10 lid 1 of 2 van deze regeling genoemde termijn, kan hij het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid melden bij het interne toezichtorgaan. Het interne toezichtorgaan behandelt de melding overeenkomstig het bepaalde in artikel 8 t/m 11 van deze regeling.

Artikel 13. Externe melding

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de klokkenluider een externe melding doen indien: a. de klokkenluider het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 11 van deze regeling en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd; b. de klokkenluider geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 11 lid 1 of lid 2 van deze regeling
2. De klokkenluider 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 binnen de organisatie van de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
 - c. een situatie waarin de klokkenluider 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 klokkenluider kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de klokkenluider 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 Klokkenluiders.
4. Indien naar het redelijk oordeel van de klokkenluider het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kan de klokkenluider 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 14. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de klokkenluider

1. De klokkenluider die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan de hoogste leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 8 t/m 11 van deze regeling zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 5 lid 1 t/m 5 van deze regeling bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
4. De klokkenluider 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 misstand.

Artikel 15. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
2. De hoogste leidinggevende meldt iedere melding geanonimiseerd aan het interne toezichtorgaan in de eerstvolgende vergadering met dat orgaan na ontvangst van de melding of zoveel eerder als de hoogste leidinggevende dat wenselijk of noodzakelijk acht.
3. De hoogste leidinggevende stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in

ieder geval:

- a. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
 - b. 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 werkgever.
4. De hoogste leidinggevende stuurt de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking door aan het interne toezichtsorgaan en de ondernemingsraad.

Artikel 16. Betrokkenheid melder bij misstand

Het kan voorkomen dat iemand een melding wil maken van een (vermoeden van een) misstand, waarbij hij zelf betrokken is of betrokken is geweest. In dat geval is de melder verantwoordelijk voor zijn eigen handelen en zal hij zich niet kunnen beroepen op de bescherming tegen disciplinaire maatregelen en/of strafrechtelijke vervolging. De maatregel moet echter in redelijke verhouding staan tot de betrokkenheid van de melder bij de (vermeende) misstand.

Artikel 17. Kwaadwillendheid medewerker

Als uit nader onderzoek blijkt dat een medewerker uit kwaadwillendheid of met de bedoeling een ander opzettelijk te beschadigen (het vermoeden van) een misstand ten onrechte aan de orde heeft gesteld, dan wordt de zaak in alle gevallen door de Compliance Officer afgestemd met de afdeling Human Resources. In dit geval is de medewerker verantwoordelijk voor zijn eigen handelen en kan hij zich niet beroepen op de bescherming tegen disciplinaire maatregelen en/of strafrechtelijke vervolging.

Artikel 18. Medewerking

Alle medewerkers zijn verplicht, zodra er een melding is, volledige medewerking te verlenen aan het onderzoek. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie alle documenten inzien en opvragen die zij in het kader van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.

Artikel 19. Werkingssfeer en reikwijdte

1. De onderhavige regeling geldt voor alle werknemers, studenten en externe betrokkenen (zoals ouders, leveranciers, etc.) die melding willen maken van een vermoeden van een misstand. Deze melder wordt in deze regeling aangegeven als klokkenluider.
2. De Klokkenluidersregeling staat los van en vormt een aanvulling op andere, meer specifieke bestaande of toekomstige klachtenprocedures binnen het Summa College. Medewerkers die een klacht willen indienen met betrekking tot hun werk, of een andere klacht waarvoor een meer specifieke procedure bestaat, dienen gebruik te maken van die specifieke procedure.
3. Van de klokkenluider wordt niet verwacht dat men kan aantonen dat wat men beweert waar is. Men moet echter wel kunnen aantonen dat er voldoende aanleiding is voor een redelijk vermoeden dat er een misstand is. Meldingen dienen dan ook gebaseerd te zijn op een redelijk vermoeden. De melding mag nimmer als doel hebben de organisatie of persoon te beschadigen.

Artikel 20. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt, na goedkeuring door het interne toezichtorgaan en instemming van de ondernemingsraad, in werking op 1 december 2020.

2. Deze regeling wordt aangehaald als Klokkenuidersregeling Summa College.
3. Met inwerkingtreding van deze regeling komen voorgaande regelingen betreffende dit onderwerp te vervallen.