



Tinten

Klokkenluidersregeling

Regeling voor het omgaan met een vermoeden van een misstand binnen Stichting
Tintengroep en haar werkorganisaties

Vastgesteld 4 april 2017

Naamswijziging TTA en aanpassing vertrouwenspersoon oktober 2022

Inleiding

De Tinten Groep is een maatschappelijke onderneming die zich inzet om de eigen kracht en talenten van de bewoners in haar werkgebieden te versterken. Een van de organisatiewaarden van de Tinten Groep is professionaliteit: de Tinten Groep is betrouwbaar, integer en levert kwaliteit. Wanneer er onverhoopt toch iets niet helemaal goed gaat, is het belangrijk dat degenen die werkzaam zijn voor de organisatie dit op een goede manier kenbaar kunnen maken. Alleen op die manier kan deze (en andere) organisatiewaarde(n) worden gewaarborgd.

Waar is deze regeling voor bedoeld?

In deze regeling staat hoe moet worden omgegaan met een vermoeden van een misstand binnen Stichting Tinten Groep en haar werkorganisaties. Een melding moet betrekking hebben op een misstand met een maatschappelijk belang. In de begripsomschrijvingen is daar meer over te vinden. Iemand die zo'n melding doet, heet een klokkenluider.

Wat staat er in deze regeling?

Deze regeling biedt duidelijkheid over zorgvuldigheidseisen en biedt de betrokkene bescherming tegen benadeling. Deze regeling brengt hiermee tot uitdrukking dat het melden van een misstand gezien wordt als een bijdrage aan het verbeteren van het functioneren van de organisatie van de Tinten Groep en dat de melding serieus zal worden onderzocht.

De klokkenluider meldt het vermoeden van een misstand in principe bij de Raad van Bestuur. De bestuurder zal vervolgens een onderzoek starten. Wanneer de misstand verband houdt met de Raad van Bestuur kan de melding rechtstreeks aan de Raad van Toezicht worden gedaan.

De klokkenluider kan voor het vermoeden van een misstand ook terecht bij een vertrouwenspersoon. Helemaal aan het einde van deze regeling staat wie deze vertrouwenspersoon is. Een klokkenluider heeft verder de mogelijkheid zich extern te laten adviseren door het Adviespunt Klokkenluiders. Het Adviespunt Klokkenluiders is een onafhankelijke instantie die (potentiële) klokkenluiders adviseert en ondersteunt bij de stappen die zij kunnen zetten. Meer informatie is te vinden op: <https://huisvoorklokkenluiders.nl>.

Wie kunnen er gebruik maken van deze regeling?

Deze regeling geldt voor iedereen die arbeid verricht of in het verleden heeft verricht (bijvoorbeeld vóór het pensioen of in een vorige baan) voor de Tinten Groep. Deze regeling geldt dus niet alleen voor werknemers met een arbeidsovereenkomst, maar óók voor zzp'ers, vrijwilligers, flexwerkers en stagiairs.

Onderscheid tussen een klacht en een misstand

Zowel bij een klacht als bij een misstand is er sprake van een gevoel van ongenoegen. Bij een klacht is dit persoonlijk van aard; de medewerker zoekt een oplossing voor zichzelf en heeft een groot belang bij het onderzoek naar de klacht die hij heeft ingediend. Een klacht kan o.a. betrekking hebben op:

- Ongewenste omgangsvormen zoals agressiviteit, geweld, discriminatie (seksuele) intimidatie en ander ongewenst gedrag (zie ook protocol ongewenst gedrag)
- Onzorgvuldige, onredelijke of onrechtvaardige behandeling
- Het onvoldoende rekening houden met ernstige gewetensbezwaren
- Het niet naleven van de individuele arbeidsovereenkomst, bepalingen uit de cao of Arbowet.

Voor het indienen van een klacht wordt verwezen naar de klachtenregeling voor medewerkers.

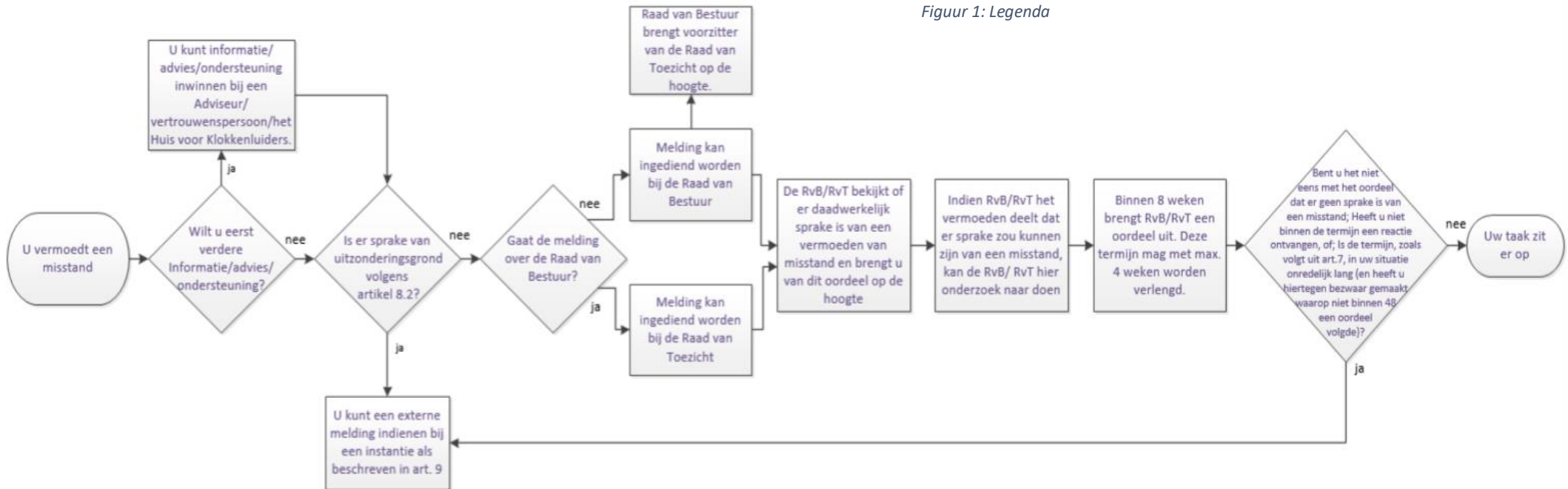
Bij een misstand heeft het gevoel van ongenoegen betrekking op het maatschappelijk belang; de medewerker ondervindt over het algemeen niet direct persoonlijk de gevolgen van de misstand en heeft over het algemeen geen direct persoonlijk belang bij het onderzoek. Bij een misstand gaat het er om dat de medewerker een situatie vermoed waarin er sprake is van (een dreiging van):

- Schending van een wettelijke regel
- Gevaar voor de volksgezondheid
- Gevaar voor de veiligheid van personen
- Gevaar voor de aantasting van het milieu
- Gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten
- Schending van andere dan wettelijke regels
- Verspilling van overheidsgeld
- Het bewust achterhouden, manipuleren en/of vernietigen van informatie over
- de bovengenoemde feiten

Legenda:



Figuur 1: Legenda



Figuur 2: Processchema misstand

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a) Adviseur: een persoon die door zijn functie een wettelijke geheimhoudingsplicht heeft en die door een Werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
- b) Externe derde: een externe derde aan wie een klokkenluider melding doet, zoals bedoeld in artikel 9;
- c) Huis: het Huis voor klokkenluiders bedoeld in artikel 3 van de Wet Huis voor klokkenluiders (Staatsblad 2016 – nr. 147);
- d) Raad van Bestuur: de Raad van Bestuur van de Stichting Tinten Groep;
- e) Raad van Toezicht: de Raad van Toezicht van de Stichting Tinten Groep;
- f) Tinten: de organisatie van de Tinten Groep met haar werkorganisaties;
- g) Vertrouwenspersoon: de persoon die speciaal belast is met de afhandelingen van meldingen van klokkenluiders;
- h) 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:
 - het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de Werknemer in de organisatie heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de Werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een andere organisatie, en
 - 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;
- i) Werkgever: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten (één van de stichtingen als bedoeld onder f);
- j) Werknemer: de persoon die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht of heeft verricht voor de Werkgever dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht voor de Werkgever, zoals bedoeld in artikel 1, onderdeel h, van de Wet Huis voor klokkenluiders.

Artikel 2. Algemene bepalingen

2.1 Deze regeling is van toepassing op alle Werknemers en heeft als doel hen zonder gevaar voor hun (rechts)positie de mogelijkheid te bieden te rapporteren over een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van Tinten. Het vermoeden van een misstand kan zich binnen de gehele organisatie van Tinten voordoen en niet alleen bij de directe Werkgever. Wanneer een Werknemer

bijvoorbeeld in dienst is bij Stichting Welzijnsorganisatie Andes en een vermoeden van een misstand bij Stichting Training en Advies ontdekt, is deze regeling ook van toepassing.

2.2 Deze regeling is niet bedoeld voor klachten van persoonlijke aard van een Werknemer en klachten waarin andere regelgeving voorziet.

2.3 De Werknemer die een melding maakt van een vermoeden van een misstand dient niet uit persoonlijk gewin te handelen.

2.4 De Werknemer die een melding maakt van een misstand waar hijzelf bewust aan heeft deelgenomen, is niet gevrijwaard van sancties.

Artikel 3. Informatie, advies en ondersteuning

3.1 De Werknemer kan voor eigen rekening een Adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.

3.2 Daarnaast kan de Werknemer de Vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning betreffende het vermoeden van een misstand.

3.3 De Werknemer kan ook het Huis verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Artikel 4. Interne melding

4.1 Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 8 lid 2, meldt de Werknemer een vermoeden van een misstand intern bij:

- a) de Raad van Bestuur, en/of
- b) bij de Vertrouwenspersoon.

4.2 Indien de melding van een vermoeden van een misstand het functioneren van de Raad van Bestuur betreft, vindt de melding plaats aan de voorzitter van de Raad van Toezicht.

4.3 Indien de Werknemer het vermoeden van een misstand alleen bij de Vertrouwenspersoon heeft gemeld, brengt deze de Raad van Bestuur c.q. de Raad van Toezicht (in geval de melding van een vermoeden van een misstand het functioneren van de Raad van Bestuur betreft) op de hoogte met vermelding van de datum waarop de melding ontvangen is zij het op een met Werknemer overeengekomen wijze en tijdstip. Tevens bepalen de Vertrouwenspersoon en Werknemer of de identiteit van Werknemer geheim zal blijven.

4.4 De Raad van Bestuur c.q. de voorzitter van de Raad van Toezicht legt de melding met de datum waarop deze ontvangen is schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de Werknemer dan wel de Vertrouwenspersoon, die daarvan een gewaarmerkt afschrift ontvangt.

4.5 De Raad van Bestuur brengt na melding van een vermoeden van een misstand onverwijld de voorzitter van de Raad van Toezicht op de hoogte. De meldingen van klokkenluiders dienen tevens te worden gerapporteerd aan de Raad van Toezicht als onderdeel van de standaard bestuursrapportage zoals die geschied binnen Tinten.

4.6 De Werknemer die het vermoeden van een misstand meldt en degene(n) aan wie het vermoeden van de misstand is gemeld, behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de Raad van Bestuur of de Raad van Toezicht wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of buiten de organisatie. Bij het verschaffen van informatie zal de identiteit van de Werknemer niet worden

genoemd en zal de informatie zo worden verstrekt dat de anonimiteit van de Werknemer zo veel mogelijk gewaarborgd blijft.

Artikel 5. Ontvankelijkheid

5.1 De Raad van Bestuur c.q. de Raad van Toezicht (in geval de melding van een vermoeden van een misstand het functioneren van de Raad van Bestuur betreft) verklaart de melding van een vermoeden van een misstand niet-ontvankelijk indien naar het oordeel van de Raad van Bestuur c.q. de Raad van Toezicht kennelijk geen sprake is van een misstand als bedoeld in deze regeling.

5.2 Indien de melding niet-ontvankelijk verklaard wordt, brengt de Raad van Bestuur c.q. de Raad van Toezicht de Werkgever, de Raad van Toezicht en Werknemer die een vermoeden van een misstand intern heeft gemeld, hiervan schriftelijk en met redenen omkleed op de hoogte.

Artikel 6. Onderzoek

6.1 Ten behoeve van het onderzoek betreffende een melding van een vermoeden van een misstand is de Raad van Bestuur c.q. de Raad van Toezicht (in geval de melding van een vermoeden van een misstand het functioneren van de Raad van Bestuur betreft) bevoegd namens de Werkgever alle inlichtingen in te winnen die hij voor de vorming van zijn advies nodig acht. De Werkgever is verplicht de Raad van Bestuur c.q. de Raad van Toezicht de gevraagde informatie te verschaffen, dan wel behulpzaam te zijn bij de verwerving ervan.

6.2 Ten behoeve van het onderzoek betreffende een melding van een vermoeden van een misstand kan de Raad van Bestuur c.q. de Raad van Toezicht in ieder geval de Werkgever horen.

6.3 Indien de inhoud van de door de Werkgever verstrekte informatie - vanwege het vertrouwelijke karakter - uitsluitend ter kennisneming van de Raad van Bestuur c.q. de Raad van Toezicht dient te blijven, wordt dit aan de Raad van Bestuur c.q. de Raad van Toezicht mede gedeeld.

6.4 De Raad van Bestuur c.q. de Raad van Toezicht kan ter verkrijging van de benodigde informatie deskundigen inschakelen.

6.5 Alle in redelijkheid door de Raad van Bestuur c.q. de Raad van Toezicht te maken kosten worden door de Werkgever vergoed.

Artikel 7. Standpunt

7.1 Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding, wordt de melder door de Raad van Bestuur c.q. de Raad van Toezicht (in geval de melding van een vermoeden van een misstand het functioneren van de Raad van Bestuur betreft) schriftelijk op de hoogte gesteld van het inhoudelijk standpunt omtrent het gemeld vermoeden van een onregelmatigheid respectievelijk misstand. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid. Het standpunt wordt geformuleerd met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de te verstrekken (bedrijfs)informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen, zoals privacyregelgeving.

7.2 Als het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de melder door de Raad van Bestuur c.q. de Raad van Toezicht hiervan schriftelijk in kennis gesteld. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Deze aanvullende termijn mag maximaal vier weken bedragen.

Artikel 8. Melding aan een externe derde

8.1 De Werknemer kan het vermoeden van een misstand melden bij een externe derde als bedoeld in artikel 9 lid 1, met inachtneming van het in artikel 9 bepaalde, indien:

- a) hij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 7, of
- b) hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de vereiste termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid van artikel 7, of
- c) de termijn, bedoeld in het tweede lid van artikel 7 gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is, de Werknemer hiertegen schriftelijk bezwaar heeft gemaakt bij de Raad van Bestuur c.q. de Raad van Toezicht (in geval de melding van een vermoeden van een misstand het functioneren van de Raad van Bestuur betreft) en de Raad van Bestuur c.q. de Raad van Toezicht niet alsnog binnen 48 uur na dit bezwaar een standpunt als bedoeld in artikel 7 aan de Werknemer heeft bekendgemaakt; of
- d) sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in het volgende lid.

8.2 Een uitzonderingsgrond als bedoeld in het vorige lid onder d doet zich voor, indien sprake is van:

- a) acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
- b) een situatie waarin Werknemer in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding;
- c) een duidelijke dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
- d) een eerdere interne melding conform de procedure van dezelfde of een zeer vergelijkbare misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
- e) een wettelijke plicht of bevoegdheid tot direct extern melden;
- f) een overige situatie waarin het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van de Werknemer kan worden gevraagd.

Artikel 9. Externe derde

9.1 De Werknemer kan de externe melding als bedoeld in artikel 8 doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de Werknemer 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;
- d) het Huis voor zover de Werknemer een Werknemer is.

9.2 Indien naar het redelijk oordeel van de Werknemer het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kan de Werknemer 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.

9.3 De melding vindt plaats aan de externe derde(n) die daarvoor naar het redelijk oordeel van Werknemer gelet op de omstandigheden van het geval, het meest in aanmerking komt/komen. Daarbij houdt Werknemer enerzijds rekening met de effectiviteit waarmee die derde kan ingrijpen en anderzijds met het belang van de werkgever bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat

ingrijpen, voor zover die schade niet noodzakelijkerwijs voortvloeit uit het optreden tegen de misstand.

9.4 Betrokkene dient bij melding aan een externe derde een gepaste vorm van zorgvuldigheid en vertrouwelijkheid in acht te nemen.

9.5 Naarmate de mogelijkheid van schade voor de werkgever als gevolg van de melding bij een externe derde groter wordt, dient het vermoeden van een misstand bij Werknemer die bij een externe derde meldt sterker te zijn.

Artikel 10. Rechtsbescherming

1. De Werkgever mag de Werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de Werknemer te goeder trouw en naar behoren een melding heeft gedaan bij de Raad van Bestuur c.q. bij de Raad van Toezicht (in geval de melding van een vermoeden van een misstand het functioneren van de Raad van Bestuur betreft), bij het Huis of een Externe derde, van het vermoeden van een misstand.
2. De Werkgever zal werknemers die worden gehoord in het kader van het onderzoek niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren afleggen van een verklaring. Het bepaalde in lid 3 tot en met lid 8 van dit artikel is op hen van overeenkomstige toepassing.
3. 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 Werknemer,
 - f. een opgelegde benoeming in een andere functie;
 - g. het uitbreiden of beperken van de taken van de Werknemer, anders dan op eigen verzoek;
 - h. het verplaatsen of overplaatsen van de Werknemer, anders dan op eigen verzoek;
 - i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de Werknemer;
 - 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.
4. Van benadeling als bedoeld in lid 3 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 2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de Werkgever neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
5. Indien de Werkgever jegens de Werknemer 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.

6. 6. De Werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de Werknemer 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 Werknemer belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
 - a. het pesten, negeren en uitsluiten van de Werknemer;
 - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de Werknemer;
 - c. het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de Werknemer of collega's van de Werknemer, op welke wijze dan ook geformuleerd;
 - d. het intimideren van de Werknemer door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.
7. De Werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de Werknemer daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.
8. De Werkgever draagt er voor zorg dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.
9. De Werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een Werknemer niet opzeggen:
 - a. wegens de omstandigheid dat de Werknemer te goeder trouw en naar behoren een melding heeft gedaan bij de Raad van Bestuur, dan wel bij de Raad van Toezicht in geval de melding van een vermoeden van een misstand het functioneren van de Raad van Bestuur betreft, het Huis of een Externe derde van een vermoeden van een misstand;
 - b. gedurende het onderzoek door het Huis of de Externe derde;
 - c. tot een jaar na het oordeel van het Huis of de Externe derde dat het aannemelijk is dat sprake is van een misstand.
10. De Vertrouwenspersoon kan niet worden gedwongen de identiteit bekend te maken van een Werknemer die heeft aangegeven een vertrouwelijke melding te willen doen.
11. De Werknemer kan het Huis of de Externe derde verzoeken een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de Werkgever, de Raad van Bestuur en/of de Raad van Toezicht zich jegens de Werknemer heeft/hebben gedragen naar aanleiding van een gedane melding inzake het vermoeden van een misstand.

Artikel 11. Openbaarheid van de regeling

11.1 De Werkgever zorgt ervoor dat de regeling op een vertrouwelijke manier kan worden geraadpleegd.

11.2 De Werkgever stelt alle belanghebbenden op de hoogte van de wijze waarop invulling is gegeven aan het bepaalde in lid 1.

Artikel 12. Rapportage en evaluatie

12.1 De Raad van Bestuur stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en de uitvoering van deze Regeling. 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 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 de Werkgever;
- c. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de Werknemer;
- 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 de Werkgever.

2. De Raad van Bestuur 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.

3. De Raad van Bestuur stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden, de uitvoering van deze Regeling en de rapportage kenbaar te maken. De Raad van Bestuur draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.

Artikel 13. Overige bepalingen

13.1 Deze regeling treedt in werking op 5 april 2017.

13.2 In gevallen waarin de regeling niet voorziet, beslist de werkgever.

13.3 Deze regeling kan worden aangehaald als 'Regeling voor het omgaan met een vermoeden van een misstand binnen Stichting Tinten Groep en haar werkorganisaties'.

13.4 Benoemd als vertrouwenspersoon is:

Naam: Mevrouw Anja Takak (Arbo Unie)

Telefoonnummer: 06- 3770 8933

E-mailadres: anja.takak@arbounie.nl

Aldus vastgesteld, na instemming van de Ondernemingsraad, door de Raad van Bestuur op 2 maart 2017 en na goedkeuring van de Raad van Toezicht in zijn vergadering van 5 april 2017.

Aanpassing in layout en aanpassing vertrouwenspersoon in oktober 2021.