

MELDPROCEDURE

De meldprocedure omvat onderstaande 15 artikelen:

1. Indien de omstandigheden het toelaten, heeft het de **voorkeur dat je de melding eerst intern doet waarbij je tevens je identiteit bekend maakt**, zodat Sonepar NL de gelegenheid krijgt om tot een passende oplossing te komen. Dit is echter geen verplichting.
2. Je kunt er ook voor kiezen direct extern te melden.
3. Als melder moet je ook '**materieel zorgvuldig handelen**', dit wil zeggen dat jouw vermoeden van een misstand een redelijk vermoeden moet zijn. Je moet dit vermoeden kunnen onderbouwen met je eigen waarneming of met documenten (mails, verslagen, foto's, brieven).
4. Maak gebruik van het **meldingsformulier** om je melding te doen. Het formulier vind je [hier](#). De melding kun je vervolgens indienen bij een van de interne contactpersonen, wie dit zijn vind je verderop op deze pagina. Je mag ook mondeling melden.
5. Je melding wordt geregistreerd in een **vertrouwelijk register**.
6. Als melder krijg je binnen zeven dagen een [ontvangstbevestiging](#) van je melding, waarin indien van toepassing, ook de naam van je contactpersoon vermeld staat.
7. Alle documentatie in relatie tot je melding zullen niet langer worden opgeslagen dan nodig is om aan wet- en regelgeving te voldoen.
8. Wanneer de melding is getoetst aan de **criteria en rechtsgronden** (redelijke gronden en een vermoeden van een misstand en/of een inbreuk op het recht van de Europese Unie), zal een onderzoek worden ingesteld in opdracht van de hoogst leidinggevende.
9. **De behandeling van je interne melding door de werkgever:**
 1. De hoogst leidinggevende stelt een onderzoek in ten behoeve van jouw gemelde vermoeden van een misstand en/of een inbreuk op het recht van de Europese Unie **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 en/of een inbreuk op het recht van de Europese Unie.
 2. Indien de hoogst leidinggevende besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij jou daar binnen twee weken na je interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de hoogst leidinggevende van oordeel is dat je vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of dat op voorhand duidelijk is dat je melding geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand en/of een inbreuk op het recht van de Europese Unie.
 3. De hoogst leidinggevende beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 13 lid 3 op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de hoogst leidinggevende je hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
 4. De hoogst 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 en/of een inbreuk op het recht van de Europese Unie.

5. De hoogst leidinggevende informeert je meteen schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De hoogst leidinggevende stuurt je daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De hoogst leidinggevende informeert de personen op wie jouw 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.

10. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen jou 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 jou als melder. Je 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 onze organisatie 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 je in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen jou hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

11. Standpunt van de werkgever

1. De hoogst leidinggevende informeert je binnen twaalf weken na ontvangstbevestiging van je melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot je gemelde vermoeden van een misstand en/of inbreuk op het recht van de Europese Unie. Daarbij wordt uitgelegd welke vervolgstappen er zijn en/of nog worden genomen.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de hoogst leidinggevende je daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn jij als melder het standpunt kan verwachten. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt ook aangegeven waarom een langere termijn nodig is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogst leidinggevende of een externe instantie zoals 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 werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen enige 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.



12. Hoor en wederhoor ten aanzien van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever

1. De werkgever stelt je in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Indien jij in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand en/of inbreuk op het recht van de Europese Unie:
 - of niet deugdelijk is onderzocht,
 - of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden,dan reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 9 t/m 12 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 13 lid 3 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van jou op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. Je ontvangt hiervan een afschrift.

13. Externe melding

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand en/of inbreuk op het recht van de Europese Unie, kun je een externe melding doen indien:
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 12 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 11 lid 1 of lid 2.
2. Je kunt direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand. 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 hoogst verantwoordelijke binnen de organisatie van de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
 - c. een situatie waarin jij als 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. Je kunt je externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor het meest in aanmerking komt. Onder **externe instantie** wordt in ieder geval verstaan:
 - de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders;
 - de Autoriteit Consument en Markt (ACM) bij schendingen van het consumentenrecht;
 - de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) bij schendingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG);
 - de Nederlandsche Bank N.V. (DNB)

- en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) bij schendingen van financieel-economische regels.

4. Indien naar jouw redelijk oordeel het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kun jij je externe melding ook doen bij een externe derde die naar zijn/haar redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

14. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. Als je meent dat er sprake is van benadeling van jou of betrokken derden in verband met je melding, kan de hoogst leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met jou als melder wordt omgegaan.
2. De artikelen 9 t/m 13 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 van dit artikel zijn op de bij de melding betrokken personen (meldpunt, onderzoekers, adviseurs, (verhoorde) werknemer e.d.) van overeenkomstige toepassing.
4. Je kunt ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich tegenover jou en/of betrokken personen heeft gedragen naar aanleiding van jouw melding.

15. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De hoogst leidinggevende zorgt ervoor dat deze meldingsprocedure wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
2. De hoogst leidinggevende stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid met betrekking tot het omgaan met het melden van misstanden en inbreuk op het recht van de Europese Unie en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over het in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van misstanden en inbreuk op het recht van de Europese Unie 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 melder;
 - d. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een misstand en/of inbreuk op het recht van de Europese Unie en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
3. De hoogst leidinggevende stuurt het concept van de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad wordt besproken.
4. De hoogst leidinggevende stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid diens standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De hoogst leidinggevende draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.