



## Interne meldregeling

Regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid

Distributielijst
Raad van Bestuur
Ondernemingsraad
Medewerkers TVM
Externe vertrouwenspersoon

Versiebeheer	
<b>Versie 1.011</b>	1 mei 2017
Compliance	

**Versiebeheer**

Versie	Datum	Distributielijst	<i>Korte beschrijving aanpassing</i>
0.1 concept	01-01-2017		Eerste concept op basis van monitoring Compliance, voorbeeldregelingen Nederlands Compliance Instituut en Huis voor Klokkenluiders
0.2 concept	03-04-2017		Eerste beoordeling in werkgroep
0.3 concept	23-04-2017		Tweede beoordeling in werkgroep
1.0	25-04-2017		Definitieve versie
1.011	1-12-2017		Websiteversie

## Inhoudsopgave

---

<b>VOORWOORD</b> .....	<b>4</b>
<b>VASTSTELLINGSBESLUIT</b> .....	<b>4</b>
<b>1 INLEIDENDE BEPALINGEN</b> .....	<b>5</b>
1.1 Begripsbepalingen .....	5
1.2 Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer.....	6
<b>2 MELDING</b> .....	<b>6</b>
2.1 Melding .....	6
2.2 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de melding.....	6
<b>3 ONTVANKELIJKHEID EN ONDERZOEK</b> .....	<b>6</b>
3.1 Ontvankelijkheid .....	6
3.2 Behandeling van de melding door de werkgever.....	6
3.3 De uitvoering van het onderzoek .....	7
3.4 Standpunt van de werkgever .....	7
3.5 Hoor en wederhoor ten aanzien van het standpunt van de Raad van Bestuur .....	7
<b>4 ESCALATIE EN EXTERNE MELDING</b> .....	<b>8</b>
4.1 Externe melding werknemer .....	8
4.2 Externe melding door de Raad van Bestuur .....	8
4.3 Escalatie .....	8
<b>5 BESCHERMING VAN MELDER EN ANDERE BETROKKENEN</b> .....	<b>9</b>
5.1 Bescherming van de melder tegen benadeling.....	9
5.2 Het tegengaan van benadeling van de melder.....	9
5.3 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder.....	10
5.4 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling .....	10
5.5 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder .....	10
<b>6 RAPPORTAGE EN EVALUATIE</b> .....	<b>11</b>
6.1 Rapportage en evaluatie.....	11
6.2 Inwerkingtreding regeling en intrekking huidige regeling .....	11

## Voorwoord

---

TVM verzekeringen (TVM) bevordert een goed werkklimaat en rechtvaardige sociale verhoudingen binnen de organisatie. Toch is de kans aanwezig dat zich onwenselijke situaties voordoen.

TVM roept daarom iedereen, die een (vermoeden van een) misstand of onregelmatigheid signaleert, op deze onder de aandacht van TVM te brengen. Dit kan conform deze interne meldregeling.

TVM beschouwt het doen van een melding als het handelen in het belang van het bedrijf en de medewerkers. TVM acht het van belang dat werknemers op adequate en veilige wijze melding kunnen maken van (vermoedens van) onregelmatigheden of misstanden. Alle bedrijfsonderdelen zijn ervoor verantwoordelijk een zodanige sfeer van openheid en vertrouwen te kweken, dat de medewerkers en het management zich veilig voelen om misstanden of onregelmatigheden te melden.

Deze regeling omtrent omgaan met melden vermoeden van misstand of onregelmatigheid moet gelezen worden in samenhang met:

- De incidentenprocedure.
- De klachtenregeling bij ongewenst gedrag.
- Het benoemingsdocument van de vertrouwenspersoon.

Deze regeling is van toepassing op de TVM groep, inclusief de (bij)kantoren in het buitenland, met uitzondering van TVM in België (TVM Belgium, TVM personenschaderegeling en TVM Brokerage). TVM Belgium heeft een eigen regeling: Regeling melden onregelmatigheden of misstanden voor TVM Belgium.

Daar waar de (lokale) wet- en regelgeving strengere en/of dwingend afwijkende regels voorschrijft, gelden deze strengere of dwingend afwijkende regels.

Deze interne meldregeling is opgesteld naar de modelregeling van het Huis van Klokkenluiders.

## Vaststellingsbesluit

---

Gelet op het belang dat TVM hecht aan het voeren van een deugdelijk integriteitbeleid en, als onderdeel daarvan, aan een goed klokkenluiderbeleid,  
gelet op het instemmende besluit van de Ondernemingsraad d.d. **17 juni 2017**;

stemt TVM in met de navolgende regeling d.d. **1 mei 2017**;

## 1 Inleidende bepalingen

---

### 1.1 Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Werkgever: de Coöperatie TVM U.A. of een onderdeel van de TVM groep (met uitzondering van TVM Belgium).
- b. Werknemer: degene die een arbeidsovereenkomst heeft of heeft gehad met werkgever dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht.
- c. Vertrouwenspersoon: degene die door de Raad van Bestuur is aangewezen om als zodanig op te treden. Deze persoon heeft een geheimhoudingsplicht en kan door een werknemer in vertrouwen worden geraadpleegd over een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Na de melding treedt de vertrouwenspersoon op als contactpersoon en ziet toe op het tegengaan van benadeling van de melder.
- d. Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wet Huis voor klokkenluiders.
- e. Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, Wet Huis voor klokkenluiders'.
- f. Documenten: alle relevante informatie, zoals papieren documenten, elektronische documenten, e-mails en andere duurzame datadragers.
- g. Melder: de werknemer die (een vermoeden van) een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling.
- h. Meldpunt: de vertrouwenspersoon die belast is met de taken zoals beschreven in deze regeling.
- i. Melding: de melding van (een vermoeden van) een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling.
- j. Misstand of onregelmatigheid (niet limitatieve opsomming):
  - i. een (dreigend) strafbaar feit, zoals diefstal, fraude, witwaspraktijken, omkoping, corruptie, misbruik van voorwetenschap;
  - ii. een (dreigende) schending van wet- en regelgeving en/of van binnen TVM geldende (gedrags)regels;
  - iii. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten, een gedraging of gebeurtenis die een gevaar vormt voor de integere uitoefening van het bedrijf;
  - iv. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen;
  - v. een (dreigende) schending van de privacy van klanten, zoals schending van een geheimhoudingsplicht of niet correct handelen bij een datalek;
  - vi. het op enigerlei wijze direct of indirect schaden van de goede naam van TVM;
  - vii. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van autoriteiten of personen die belast zijn met de uitvoering van of het toezicht op de naleving van wettelijke regelingen;
  - viii. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten;
  - ix. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
  - x. een (dreigende) overtreding van beveiligingsregels;
  - xi. (dreigend) oneigenlijk gebruik of misbruik van bedrijfseigendommen;
  - xii. ernstige, herhaaldelijke en/of opzettelijke schendingen van TVM's interne regels;
  - xiii. elke poging om informatie m.b.t. bovenstaande onderwerpen te verbergen of te manipuleren; en
  - xiv. ander (dreigend) onethisch gedrag of gedrag dat aan de andere kant een gevaar vormt voor de integere bedrijfsvoering of reputatie van TVM;
  - xv. elke andere gebeurtenis die redelijkerwijs kan worden beschouwd als misstand of onregelmatigheid.
- k. Onderzoekers: degenen aan wie de Raad van Bestuur het onderzoek naar de misstand of onregelmatigheid opdraagt.
- l. Raad van Bestuur: het orgaan dat de dagelijkse leiding heeft over de gehele organisatie van TVM.
- m. Raad van Commissarissen: intern toezichtorgaan TVM.

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

### 1.2 Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan een vertrouwenspersoon raadplegen over een (vermoeden van een) misstand of onregelmatigheid.
2. Een werknemer kan de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning betreffende het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
3. De werknemer kan ook contact opnemen met de afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders voor informatie (<https://huisvoorklokkeluiders.nl/contact/>).

## 2 Melding

---

### 2.1 Melding

1. Een werknemer die een misstand of onregelmatigheid binnen TVM vermoedt, doet daarvan altijd melding.
2. De melding kan gedaan worden bij een interne of externe vertrouwenspersoon of de leidinggevende van de werknemer. In de bijlage staan de vertrouwenspersonen vermeld.
3. Als de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat een lid van de Raad van Bestuur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding bij voorzitter van de Raad van Commissarissen doen. Wanneer de melding bij de Raad van Commissarissen wordt gedaan, dient in deze regeling voor "Raad van Bestuur" verder "de Raad van Commissarissen" te worden gelezen.

### 2.2 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de melding

4. Als de werknemer de melding van een (vermoeden van een) misstand of onregelmatigheid bij een leidinggevende doet, draagt deze leidinggevende, in overleg met de melder, zorg voor de melding bij een vertrouwenspersoon. De melder ontvangt een schriftelijke bevestiging van de melding.
5. Als de werknemer 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 melder, zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan. Deze wordt ter goedkeuring en ondertekening voorgelegd aan de melder. De melder ontvangt hiervan een kopie.
6. Als het vermoeden van betrokkenheid bij een misstand of onregelmatigheid van een lid van de Raad van Bestuur bestaat, wordt de melding direct doorgezet naar de voorzitter van de Raad van Commissarissen. In dat geval dient in deze regeling voor "Raad van Bestuur" verder de Raad van Commissarissen te worden gelezen. Deze melding kan schriftelijk in een gesloten envelop bij het bestuurssecretariaat worden afgegeven (eventueel door middel van huispostmap) onder vermelding van "vertrouwelijk, bestemd voor de voorzitter van de Raad van Commissarissen".
7. De Raad van Bestuur stuurt de melder zo snel mogelijk een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.

## 3 Ontvankelijkheid en onderzoek

---

### 3.1 Ontvankelijkheid

1. Het meldpunt stelt de ontvankelijkheid van de melding vast. De melding is ontvankelijk als:
  - a. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden;
  - b. op voorhand duidelijk is dat de melding betrekking heeft op (een vermoeden van) een misstand of onregelmatigheid.
2. Als de melding niet ontvankelijk is, informeert het meldpunt de melder daar schriftelijk over binnen twee weken na de melding. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de melding niet ontvankelijk is.

### 3.2 Behandeling van de melding door de werkgever

1. De Raad van Bestuur stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
2. De Raad van Bestuur beoordeelt of de melding aanleiding geeft de toezichthouder te informeren dan wel aangifte te doen van een strafbaar feit. Wanneer de Raad van Bestuur hiertoe besluit, stuurt deze de melder en de persoon op wie de melding betrekking heeft, hiervan een afschrift, tenzij dit in strijd is met het onderzoeksbelang.

3. De Raad van Bestuur 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.
4. De Raad van Bestuur kan besluiten een medewerker van de afdeling Compliance en/of een medewerker van de afdeling HR toe te voegen aan het onderzoeksteam. Dit alleen voor zover de betreffende afdeling op geen enkele wijze betrokken is of is geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.
5. De Raad van Bestuur informeert de melder zo snel mogelijk schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De Raad van Bestuur stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht.

### 3.3 De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. Als de onderzoekers besluiten degene te horen op wie de melding betrekking heeft, dan zal dit horen niet plaatsvinden door een medewerker van TVM. Het gesprek zal niet plaatsvinden op kantoor van TVM. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt 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 melder in de gelegenheid kennis te nemen van de verwoording van de melding, het doorlopen proces en de conclusies. De melder kan daar opmerkingen bij maken.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. De melder ontvangt een uittreksel.

### 3.4 Standpunt van de werkgever

1. De Raad van Bestuur neemt naar aanleiding van het onderzoeksrapport een standpunt in over de melding.
2. De Raad van Bestuur informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het standpunt. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
3. Als duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de Raad van Bestuur 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 twaalf weken bedraagt, wordt daarbij aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
4. De Raad van Bestuur beoordeelt na afronding van het onderzoek of het onderzoeksrapport aanleiding geeft de toezichthouder alsnog te informeren dan wel aangifte te doen van een strafbaar feit. Wanneer de Raad van Bestuur hiertoe besluit, stuurt deze de melder en de persoon op wie de melding betrekking heeft, hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

### 3.5 Hoor en wederhoor ten aanzien van het standpunt van de Raad van Bestuur

1. De Raad van Bestuur stelt de melder in de gelegenheid op het standpunt van de Raad van Bestuur te reageren.
2. Wanneer de melder in reactie op het standpunt van de Raad van Bestuur onderbouwd aangeeft dat bijvoorbeeld het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het standpunt van de Raad van Bestuur sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de Raad van Bestuur hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in.
3. Als de Raad van Bestuur een toezichthouder 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 Raad van Bestuur door naar de toezichthouder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

## 4 Escalatie en externe melding

---

### 4.1 Externe melding werknemer

1. De werknemer kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid als het doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde als dit uit een 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 Raad van Bestuur binnen de TVM bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is.
  - c. Een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding.
  - d. Een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal.
  - e. Een eerder melding overeenkomst de procedure van dezelfde misstand of onregelmatigheid die de misstand of onregelmatigheid niet heeft weggenomen.
  - f. Een plicht tot direct externe melding.
2. De werknemer kan de melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar zijn oordeel in aanmerking komt en mogelijke actie tegen de misstand of onregelmatigheid kan ondernemen. 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 enige wettelijk voorschrift<sup>1</sup>;
  - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het huis voor klokkenluiders.

### 4.2 Externe melding door de Raad van Bestuur

1. De Raad van Bestuur kan gedurende elk moment van het proces besluiten een melding te doen bij een externe instantie als bedoeld in § 4.1 lid 2 a en b. Op basis van wet- en regelgeving kan de Raad van Bestuur verplicht zijn een externe melding te doen.
2. Als de in lid 1 bedoelde melding gedaan wordt gedurende de looptijd van het onderzoek wordt dit bij de melding aan de externe instantie kenbaar gemaakt.
3. Als de Raad van Bestuur een externe instantie als bedoeld in lid 1 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de in § 2.2 lid 1 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.
4. Als na afloop van het onderzoek blijkt dat de in lid 1 bedoelde melding ongegrond was, zal de werkgever de externe instantie als bedoeld in lid 1 daaraan zo snel mogelijk in kennis stellen.

### 4.3 Escalatie

1. Als de Melder het niet eens is met het standpunt van de Raad van Bestuur, dan kan hij het vermoeden van de misstand of onregelmatigheid melden bij de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen stelt hiernaar een onderzoek in met inachtneming van het bepaalde in § 3.3.
2. Na het doen van een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, kan de melder ook direct een externe melding doen als:
  - a. de melding niet-ontvankelijk is verklaard en de melder zich niet in de motivatie hiervan kan vinden
  - b. De melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in § 3.4 lid 1.
  - c. De melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in § 3.4 lid 1 of 2.
  - d. Een eerdere melding conform deze procedure van in wezen hetzelfde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, de misstand of onregelmatigheid niet heeft weggenomen.

---

<sup>1</sup> De Nederlandsche Bank, op basis van artikel 12 Bpr.



## 5 Bescherming van melder en andere betrokkenen

---

### 5.1 Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De Raad van Bestuur zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij de Raad van Bestuur, een andere organisatie, een externe instantie als bedoeld in § 4.1 of een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in § 4.1 lid 2.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
  - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
  - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
  - c. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
  - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
  - e. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder;
  - f. de opgelegde benoeming in een andere functie;
  - g. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
  - h. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
  - i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
  - j. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
  - k. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
  - l. het onthouden van promotiekansen;
  - m. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten.
  - n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
  - o. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek.
3. Van benadeling als bedoeld in lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding staat tot die grond.
4. Wanneer de Raad van Bestuur binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel tegen de melder 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. TVM draagt er zorg voor dat leidinggevend en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
  - a. het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;
  - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
  - c. het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder, op welke wijze dan ook geformuleerd;
  - d. het intimideren van de medewerker door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.
5. TVM spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

### 5.2 Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De op grond van § 2.2 aangewezen vertrouwenspersoon bespreekt zo snel mogelijk, met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De vertrouwenspersoon draagt zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en legt deze ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Wanneer de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat zo snel mogelijk bespreken met de vertrouwenspersoon, net als de maatregelen die genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De vertrouwenspersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De vertrouwenspersoon stuurt het verslag zo snel mogelijk door aan de Raad van Bestuur. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De Raad van Bestuur draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

### 5.3 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, kan de Raad van Bestuur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De § 3.2 t/m § 3.5 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in § 5.4 lid 1 t/m 3 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
4. De melder 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 of onregelmatigheid.

### 5.4 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. TVM zal de onderzoekers niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
2. TVM zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
3. TVM 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.
4. Op benadeling van de in lid 1 t/m 3 bedoelde personen is § 5.1 van overeenkomstige toepassing.

### 5.5 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

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 melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. Als het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit zo snel mogelijk door aan de melder.
4. Informatie over de melding kan slechts op basis van wettelijke vereisten met derden gedeeld worden.

---

## 6 Rapportage en evaluatie

---

### 6.1 Rapportage en evaluatie

1. Het meldpunt stelt jaarlijks een rapportage op ten behoeve van de Raad van Bestuur over het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling. Deze jaarrapportage bevat in ieder geval:
  - b. Informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden of onregelmatigheden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak
  - c. Informatie over het aantal meldingen, inclusief de niet-ontvankelijkverklaarde, en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever
  - d. Algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder
  - e. Informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de Raad van Bestuur.
2. De Raad van Bestuur stuurt de 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 misstand en onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling en de rapportage kenbaar te maken. De Raad van Bestuur draagt zorg voor aanvulling van de rapportage met het standpunt van de Ondernemingsraad en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor. Het meldpunt ontvangt hiervan een afschrift.
4. De jaarrapportage wordt aan de Raad van Commissarissen en de compliance officer ter beschikking gesteld.
5. De vertrouwenspersoon rapporteert jaarlijks aan het bestuur omtrent het aantal gevoerde gesprekken en het aantal gemaakt uren. Over de inhoud van de gesprekken wordt geen informatie met derden gedeeld, ook niet met de Raad van Bestuur.

### 6.2 Inwerkingtreding regeling en intrekking huidige regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 20 september 2017.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij TVM, of kortweg regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid TVM.
3. De regeling TVM-Klokkenluidersbeschermingregeling versie 1, 11 maart 2016 wordt ingetrokken.