

Klokkenluidersregeling Liliane Fonds en MIVA

Stichting Liliane Fonds en Stichting Missie Verkeersmiddelen Actie (hierna afgekort tot MIVA) hechten belang aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, aan een goed klokkenluidersbeleid. Liliane Fonds en MIVA willen zorgvuldig omgaan met het (vermoeden van een) misstand, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid en streven naar een open en veilige organisatiecultuur waarin medewerkers zich betrokken voelen bij- en verantwoordelijk voelen voor hun organisatie

gelet op het instemmende besluit van de Ondernemingsraad d.d. 13 juni 2023;

BESLUIT

vast te stellen de navolgende regeling;

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. **Liliane Fonds en MIVA**: Stichting Liliane Fonds en Stichting Missie Verkeersmiddelen Actie;
 - b. **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, gaat verrichten of heeft verricht ten behoeve van Liliane Fonds of MIVA (zoals vrijwilligers, stagiaires, ZZP-ers en inhuurkrachten);
 - c. **werkgever**: Liliane Fonds/MIVA, 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;
 - d. **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:
 - 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 (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen
 - viii. een (dreigende) verspilling van maatschappelijke/collectieve middelen
 - ix. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten;Er is sprake van een 'maatschappelijk belang' als de handeling (of nalatigheid) niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van een patroon of structureel karakter dan wel de handeling (of nalatigheid) ernstig is omvangrijk is.

- x. een misstand kan ook zijn een schending of dreiging voor schending van interne regels die een verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door de werkgever zijn vastgesteld
- e. **Mogelijke inbreuken op het Unierecht:** 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 inbreuk op het Unierecht. Een inbreuk op het Unierecht is een handeling of nalatigheid die betrekking heeft op volgende domeinen van het Unierecht:
 - Overheidsopdrachten
 - Financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismebestrijding
 - Productveiligheid en productconformiteit
 - Veiligheid van vervoer
 - Bescherming van het milieu
 - Stralingsbescherming en nucleaire veiligheid
 - Veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn
 - Volksgezondheid
 - Consumenten bescherming
 - Bescherming van persoonsgegevens
- f. **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 organisaties en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
- g. **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, onregelmatigheid of inbreuk op het Unierecht;
- h. **afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders:** de afdeling advies van het Huis bereikbaar via www.huisvoorklokkeluiders.nl;
- i. **melding:** de melding van een vermoeden van een misstand, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid op grond van deze regeling. Er kan geen melding gedaan worden op basis van geruchten of verhalen van anderen.
- j. **melder:** de werknemer die een vermoeden van een misstand, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
- k. **hoogste leidinggevende:** het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever;
- l. **interne toezichtorgaan:** het orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de hoogst leidinggevende (de Raad van Toezicht);
- m. **hoogste verantwoordelijke:** het interne toezichtorgaan;
- n. **contactpersoon:** degene die door de hoogste leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
- o. **onderzoekers:** degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand, onregelmatigheid of inbreuk op het Unierecht opdraagt;
- p. **bevoegde autoriteiten:** de in de wet bescherming Klokkeluiders aangewezen autoriteiten
- q. **externe derde:** iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen oplossen of doen oplossen;
- r. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders:** de afdeling onderzoek van het Huis;
- s. **vertrouwenspersoon:** diegene die door het Bestuur is aangewezen om als zodanig voor de organisaties te fungeren en van wie intern bekend gemaakt is dat hij of zij als zodanig fungeert. Liliane Fonds/MIVA heeft een externe vertrouwenspersoon Ongewenste

Omgangsvormen aangesteld, die tevens is opgeleid en aangesteld als Vertrouwenspersoon Integriteit. Ook heeft Liliane Fonds/MIVA een interne vertrouwenspersoon aangesteld. De onafhankelijke Vertrouwenspersonen kunnen, naast het registreren en doorgeleiden van de melding, eventueel optreden als procesbewaker en kunnen een belangrijke raadgever zijn voor de melder. De Vertrouwenspersonen zijn niet zelf de meldingsinstantie, behandelen niet zelf klachten, vellen geen oordelen, doen geen uitspraken en kunnen geen sancties opleggen.

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

Vermoed je een onregelmatigheid, een misstand van maatschappelijk belang of een inbreuk op EU-recht? Dan kan je dit melden intern binnen Liliane Fonds en/of MIVA of direct extern bij een bevoegde autoriteit. Intern melden wordt aangeraden omdat de misstand of inbreuk dan het snelst kan worden aangepakt en dan kan Liliane Fonds/MIVA ook eventueel direct maatregelen nemen om de misstand, onregelmatigheid of inbreuk op het Unierecht te stoppen. Bij direct extern melden mist de melder de interne onderzoeksmogelijkheid. Bij twijfel kan je altijd terecht voor advies bij het huis voor Klokkenluiders: www.huisvoorklokkenluiders.nl

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de interne of externe vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid.
3. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid.

Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand, inbreuk op het Unierecht 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 werknemer kan het vermoeden van een misstand, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden via de (interne of externe) vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.
3. De melding kan anoniem plaatsvinden, of op het verzoek van de melder anoniem worden behandeld. Wanneer een melding anoniem wordt gedaan is het niet mogelijk de melder direct te spreken. Hierdoor wordt het moeilijker om onderzoek te doen naar de melding.
4. De melder dient te goeder trouw en op een zorgvuldige manier te handelen en kan geen melding doen op basis van geruchten of verhalen van anderen.

Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie van de werkgever hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand, inbreuk op het Unierecht 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 werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het vermoeden van een misstand, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid binnen de organisatie van de werkgever ook melden via de (interne of externe) vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.

Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De melder van een vermoeden van een misstand, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid die te goeder trouw en zorgvuldig handelt, wordt in zijn rechtspositie beschermd en de werkgever zal de melder niet benadelen. Van zorgvuldig handelen is sprake indien de melder een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden heeft dat de betreffende feiten juist zijn.
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. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - f. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - g. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - h. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - 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;
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 tot staat tot die grond.
4. Indien de werkgever jegens de melder 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 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 intimideren van de melder 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 melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.
7. Melders kunnen niet aansprakelijk worden gesteld voor bijvoorbeeld laster, openbaarmaking van bedrijfsgeheimen of schending van het auteursrecht of de geheimhoudingsplicht als zij terecht aannamen dat dit noodzakelijk was om een misstand of inbreuk op het Unierecht te onthullen.

Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De op de voet van artikel 9 lid 6 aangewezen contactpersoon bespreekt onverwijld, samen 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 contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal degenen die de melder bijstaan, zoals een adviseur of collega's niet benadelen vanwege het bijstaan van de melder.
2. De werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De werkgever zal de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. De werkgever zal de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
5. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
6. 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.
7. Op benadeling van de in lid 1 t/m 6 bedoelde personen is artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8. 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. Indien het vermoeden van een misstand, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid is gemeld via de (interne of externe) vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft

gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de (interne of externe) vertrouwenspersoon en stuurt deze vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.

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 melder en de adviseur.

Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid mondeling bij een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid mondeling via de (interne of externe) 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, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan, stuurt de melding onverwijld door aan de hoogste leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.
4. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan het interne toezichtsorgaan binnen de organisatie van de werkgever. In dat geval dient in deze regeling voor "de hoogste leidinggevende" verder "het interne toezichtsorgaan" te worden gelezen.
5. De hoogste leidinggevende stuurt de melder binnen 7 dagen 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.
6. Na ontvangst van de melding wijst de hoogste leidinggevende, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De hoogste leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid, tenzij:
 - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
 - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid.
2. Indien de hoogste leidinggevende besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder 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, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid.
3. De hoogste leidinggevende beoordeelt of een bevoegde autoriteit als bedoeld in artikel 14 van de interne melding van een vermoeden van een misstand of inbreuk op het Unierecht op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt de hoogste leidinggevende de melder 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, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid.
5. De hoogste leidinggevende informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De hoogst leidinggevende stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
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 bevoegde autoriteit zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 11. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging 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 melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 12. Standpunt van de werkgever

1. De hoogste leidinggevende informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand, inbreuk op het Unierecht 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 melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien (uiterlijk binnen 3 maanden).
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een bevoegde autoriteits als bedoeld in artikel 14 van de interne melding van een vermoeden van een misstand of inbreuk op het Unierecht en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan en legt hij deze redenen vast in het dossier.
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 en in dat geval worden de redenen vastgelegd in het dossier.

Artikel 13. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid, inbreuk op het Unierecht 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 werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 10 t/m 13 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de werkgever een bevoegde autoriteit als bedoeld in artikel 14 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die bevoegde autoriteit toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 14. Externe melding

1. Een melder kan ook direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid bij bevoegde autoriteiten:
Autoriteit Consument & Markt (ACM)
Autoriteit Financiële Markten (AFM)
Autoriteit Persoonsgegevens (AP)
De Nederlandsche Bank
Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ)
Nederlandse Zorgautoriteit (NZA)
Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS)
Huis voor Klokkenluiders

Artikel 15. 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, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid, kan de hoogste leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 10 t/m 13 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 7 lid 1 t/m 6 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, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid.

Artikel 16. 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 stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden, inbreuken op het Unierecht en onregelmatigheden 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, inbreuken op het Unierecht en onregelmatigheden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
 - b. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van 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 vermoeden van een misstand, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
3. De hoogste leidinggevende 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.
4. De hoogste leidinggevende stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden, inbreuken op het Unierechten onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De hoogste leidinggevende draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.

Artikel 17. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 13 juni 2023
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand, inbreuk op het Unierecht of onregelmatigheid bij Liliane Fonds/MIVA, of kortweg Klokkenluiders regeling Liliane Fonds/MIVA.
3. De Klokkenluidersregeling Liliane Fonds en MIVA van 18 november 2019 wordt ingetrokken.