



## Bijlage C

# Klokkenluidersregeling Livit Ottobock Care

In al onze activiteiten leggen wij de lat hoog waar het gaat om openheid, fatsoen en integriteit. Dat neemt echter niet weg dat zich misstanden kunnen voordoen zoals criminele handelingen of financiële misstanden, of dat situaties kunnen voorkomen waardoor personeel of derden in gevaar (kunnen) worden gebracht. Meestal hebben werknemers van een bedrijf het als eerste in de gaten als er iets mis is binnen het bedrijf. Zij kunnen huiverig zijn om daarover te praten, omdat ze hun collega's niet af willen vallen, of uit angst voor straf- of represaillemaatregelen of een oneerlijke behandeling.

Wij vinden dat werknemers, die vermoeden dat er misstanden bestaan, dat op een eenvoudige en veilige manier moeten kunnen melden. Daarbij moet Livit Ottobock Care (hierna: Livit) hen wel de nodige bescherming bieden zodat zij zich veilig kunnen blijven voelen.

Deze klokkenluidersregeling stelt werknemers in staat een (vermeende) misstand op een vroeg tijdstip te melden. Daarbij verwachten we niet dat ze kunnen bewijzen dat wat zij beweren waar is. Ze moeten echter wel aannemelijk kunnen maken dat er feiten en/of omstandigheden zijn die een redelijk vermoeden rechtvaardigen dat er sprake is van een misstand.

### **Definities en doel klokkenluidersregeling**

#### **Wat is een klokkenluider**

Een klokkenluider is een werknemer die een (vermeende) misstand constateert en deze meldt bij zijn/haar werkgever, met het doel dat de werkgever actie onderneemt om de misstand op te lossen.

#### **Meldpunt klokkenluider**

Meldpunt klokkenluider wordt gevormd door de door Livit aangewezen functionaris(sen) of perso(n)en(en) bij wie de klokkenluider zijn/haar melding in vertrouwen kan neerleggen, als hij of zij deze, om wat voor reden dan ook, liever niet bij de direct leidinggevende kwijt wil.



### **Wat is een misstand**

Onder een (vermeende) misstand wordt verstaan: (een vermoeden van) een overtreding van de wet- en regelgeving (bijvoorbeeld fraude, verduistering, corruptie), van de regels van Livit zoals neergelegd in haar bedrijfsreglement, of het veroorzaken van een situatie waardoor personeel of derden in gevaar kunnen worden gebracht. De overtreding is schadelijk voor een of meer werknemers, voor het bedrijf, voor derden of voor het algemeen maatschappelijk belang. De schadelijke overtreding moet het persoonlijk belang van de klokkenluider overstijgen.

### **Doel klokkenluidersregeling**

De klokkenluidersregeling kent een aantal doelstellingen:

- bevorderen dat (vermeende) misstanden worden gemeld;
- borgen dat misstanden worden onderzocht en dat noodzakelijke maatregelen kunnen worden genomen;
- beschermen van de klokkenluider: de boodschapper van het nieuws dient niet te worden gestraft (of zich gestraft te voelen), noch door de werkgever, noch door collega's of anderszins en moet zich veilig kunnen (blijven) voelen.

### **Waarom een eigen regeling**

Livit wil de drempel voor het aan de kaak te stellen van misstanden zo laag mogelijk leggen. Op die manier kunnen wij de gesignaleerde misstanden zelf aanpakken. Wij vinden het een goede zaak als werknemers in eerste instantie elkaar aanspreken bij overtredingen van gedragsregels en van wet- en regelgeving. Als dat niet mogelijk is, wordt de werknemer aangespoord de misstand aan de direct leidinggevende te melden. Op dat moment heeft hij/zij ook de keuze om de melding te doen bij het meldpunt klokkenluider. Als een interne melding binnen Livit onmogelijk (b)lijkt, kan de werknemer zijn of haar bezorgdheid binnen Ottobock kenbaar maken. Dit kan per e-mail [datenschutz@ottobock.de](mailto:datenschutz@ottobock.de) of via deze [link](#).

### **Een externe melding is aan de orde als:**

- intern melden 'in redelijkheid' (zoals het officieel heet) niet van de werknemer kan worden gevraagd. Als een melder een gegronde reden heeft om niet eerst intern te melden – bijvoorbeeld omdat zijn collega's acuut gevaar lopen – mag hij meteen extern melden. Een andere situatie waarbij niet van de werknemer verlangd kan worden dat hij een interne melding doet, is wanneer hij redelijkerwijs kan vermoeden dat de hoogste verantwoordelijke binnen de organisatie bij de misstand betrokken is.
- de melding intern niet goed wordt opgepakt of afgehandeld. Hiervoor moet de melder wel eerst de juiste procedure voor de interne melding hebben gevolgd.
- Er een externe meldplicht is.



Bij een vermoeden van misstanden is het echter raadzaam eerst de vertrouwenspersoon te benaderen en voorzichtig te zijn met naar buiten brengen van informatie. Als een werknemer meteen naar buiten treedt met het melden van een misstand, dan valt hij of zij niet onder de klokkenluidersregeling. Zowel bij interne als externe meldingen wordt de Nederlandse wetgeving omtrent klokkenluidersregelingen gevolgd.

### **Bedrijfscultuur**

Een klokkenluidersregeling draagt niet alleen bij aan het adequaat reageren op misstanden, maar ook aan het voorkómen ervan. Maar een klokkenluidersregeling is zeker niet de enige manier waarop Livit misstanden wil voorkomen. Van groot belang daarvoor is een open cultuur, waarbinnen integer handelen en het uiten van kritiek en aanspreken op gedrag worden gestimuleerd en op prijs gesteld. Ook daarvoor zetten wij ons in.

### **Voor wie geldt de regeling**

De volgende personen mogen gebruikmaken van de meldregeling:

- personen die nu of in het verleden arbeid (hebben) verricht(en), met of zonder arbeidscontract of aanstelling. Hieronder vallen huidige werknemers en ex-werknemers, maar ook zzp'ers, vrijwilligers, flexwerkers en stagiairs;
- werknemers van andere organisaties die bijvoorbeeld als opdrachtnemer, onderaannemer, samenwerkingspartner of uitzendkracht voor onze organisatie werken.

Als een klokkenluider niet in dienst is van Livit, is het voor Livit lastig of zelfs onmogelijk hem of haar bescherming te bieden.

Misstanden die niet gemeld kunnen worden op basis van de klokkenluidersregeling Persoonlijke klachten (bijvoorbeeld over de werkplek, de relatie met collega's of leidinggevende). Deze problemen kunnen met de direct leidinggevende, of als de klacht de direct leidinggevende betreft, het Management of de afdeling HR besproken worden, waarna in overleg naar een oplossing wordt gezocht.

### **Procedure bij melding**

#### **Hoe meldt u een misstand?**

De klokkenluider kan de misstand schriftelijk en/of mondeling indienen. De voorkeur gaat uit naar een schriftelijke melding. Er kan dan geen discussie meer ontstaan over wat de klokkenluider nu precies heeft gemeld bij de eerste melding aan de leidinggevende of het meldpunt klokkenluider, en er kan ook steeds nadere informatie worden ingewonnen. Nadere informatie wordt door de ontvanger steeds schriftelijk vastgelegd.



Om de drempel zo laag mogelijk te houden, blijft mondelinge melding altijd mogelijk. Bij een mondelinge melding vraagt de leidinggevende of meldpunt klokkenluider aan de klokkenluider of hij/zij bezwaar heeft tegen het noemen van zijn of haar naam in het verslag. Mondelinge melding kan telefonisch gebeuren, maar ook in een persoonlijk gesprek binnen of buiten het bedrijf.

De direct leidinggevende dan wel meldpunt klokkenluider maakt een verslag van het gesprek. Daarin worden de melding en eventuele andere relevante omstandigheden zo nauwkeurig mogelijk omschreven. Als de algemeen directeur onderdeel is van een vermeende misstand, meldt de klokkenluider de misstand rechtstreeks aan Jan Verhulst (Otto Bock Holding B.V.) of per e-mail [datenschutz@ottobock.de](mailto:datenschutz@ottobock.de) of via [deze link](#).

### **Advies inwinnen**

Een goede melding doen is best ingewikkeld en vraagt vaak veel van een melder. En helaas is het doen van een melding niet zonder risico's. Het is voor een melder daarom belangrijk dat hij weet waar hij aan begint. De werknemer heeft het recht om in vertrouwen advies in te winnen over wat hij het beste kan doen. Dit kan intern bij de vertrouwenspersoon. Livit heeft ervoor gekozen om Emily van Ettinger, (coördinator receptionisten en Arbo 06 524 12 438), Carlijn Renee-Donders, (productmanager 06 524 12 438) en Ronald van Vliet (06 290 25 497) aan te stellen als vertrouwenspersonen. Het kan ook extern bij een adviseur van de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar of de bedrijfsarts. Indien de melder ervoor kiest een betaalde adviseur in te schakelen, worden deze kosten niet vergoed.

### **Meldpunt klokkenluider Livit is Edwin van Tankeren - 06 57 88 73 52**

Meldpunt klokkenluider moet zowel het vertrouwen van de werknemers als van het management hebben. De werknemer kan een misstand altijd melden bij zijn/haar direct leidinggevende. De leidinggevende verzorgt vervolgens direct de melding bij meldpunt klokkenluider. Als de werknemer dat, om welke reden dan ook, niet wil, dan doet hij/zij de melding rechtstreeks bij een van de functionarissen van meldpunt klokkenluider. Meldpunt klokkenluider zal de nodige stappen ondernemen om de situatie te onderzoeken. In geval van melding bij een externe raadsman valt de klokkenluider niet onder de bescherming van de klokkenluidersregeling. Hetzelfde geldt voor een anonieme melder.

### **Wat gebeurt er na het melden van een misstand**

Na ontvangst van een melding bevestigt meldpunt klokkenluider de melding aan de klokkenluider. In deze bevestiging is vastgelegd:

- wat de melding van de werknemer precies inhoudt;



- dat de melding voor de klokkenluider geen strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling tot gevolg heeft;
- dat Livit de klokkenluider zo goed mogelijk zal beschermen;
- in hoeverre de melding vertrouwelijk afgehandeld kan worden; als complete vertrouwelijkheid om welke reden dan ook niet mogelijk is, wordt het vervolgetraject zorgvuldig met de klokkenluider besproken alvorens het wordt ingezet;
- dat de werknemer uiterlijk na acht weken informatie ontvangt over de voortgang en eventuele afronding van het onderzoek, waarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid. Als het in het belang van het onderzoek beter wordt geacht geen mededelingen te doen over de ondernomen actie en de afronding van het onderzoek, wordt de laatstgenoemde informatie niet verstrekt. Uiteraard wordt de klokkenluider hiervan op de hoogte gesteld.

### **Onderzoek door meldpunt klokkenluider**

Voor het onderzoek door meldpunt klokkenluider gelden geen nadere eisen. Wel gelden de volgende principes:

- De informatie die meldpunt klokkenluider ontvangt is vertrouwelijk. Meldpunt klokkenluider mag de informatie alleen gebruiken in het kader van het onderzoek en de advisering;
- Meldpunt klokkenluider is met inachtneming van de privacyregels van werknemers bevoegd om ten behoeve van het onderzoek schriftelijke en mondelinge informatie op te vragen bij alle bedrijfsonderdelen. De bedrijfsonderdelen zijn verplicht om alle beschikbare en ter zake dienende informatie te verstrekken;
- Meldpunt klokkenluider zal de naam van de klokkenluider geheim houden;
- Meldpunt klokkenluider past altijd het principe van hoor- en wederhoor toe, tenzij dit in strijd is met het belang van het onderzoek;
- Meldpunt klokkenluider zet zijn bevindingen altijd op schrift;
- Alle registraties en dossiers worden in een beveiligde omgeving bewaard.
- Bij overtreding van wet of regelgeving adviseert meldpunt klokkenluider het management altijd over het doen van aangifte bij de politie;
- De algemeen directeur dan wel het meldpunt klokkenluider besluit over de verdere afhandeling en de wijze waarop eventueel verdere bekendheid wordt gegeven aan het concrete geval.

### **Geen represailles ten opzichte van klokkenluider**

Livit garandeert dat tegen een klokkenluider, die in overeenstemming met de klokkenluidersregeling en integer handelt, geen enkele sanctie zal worden ondernomen. Livit onderneemt passende actie om de klokkenluider te beschermen. Dit geldt ook wanneer na onderzoek blijkt dat een melding, die integer is gedaan, niet of onvoldoende gegrond is. Livit zal de naam van de klokkenluider geheim houden.