

Meldregeling klokkenluiders

Nestlé Benelux

Juni 2023



Meldregeling klokkenluiders

Inleiding

Eind 2019 nam de Europese Unie de Klokkenluidersrichtlijn (Richtlijn (EU) 2019/1937) aan. Op basis van deze Europese klokkenluidersrichtlijn is in Nederland op 18 februari 2023 de Wet bescherming klokkenluiders ("Wbk") in werking getreden. In België is op basis van deze Europese klokkenluidersrichtlijn op 15 februari 2023 wetgeving in werking getreden.

Het doel van deze wetgeving is de voorwaarden voor het melden van maatschappelijke misstanden binnen organisaties te verbeteren, door onderzoek naar misstanden mogelijk te maken en melders van misstanden beter te beschermen.

Veiligheid en integriteit

Bij Nestlé vinden wij het belangrijk dat onze medewerkers zich veilig voelen om allerlei vormen van ongewenst en onethisch gedrag bespreekbaar te maken of te melden. Daarom hebben wij binnen Nestlé BNL diverse kanalen opgezet om ongewenst en onethisch gedrag bespreekbaar te maken of te melden.

Het melden van een vermoeden van een misstand of een inbreuk op het EU-recht

Het melden van een vermoeden van een misstand of een inbreuk op het EU-recht is een belangrijk onderdeel van het bespreekbaar maken van ongewenst en onethisch gedrag en daarom is deze meldregeling klokkenluiders opgesteld. Deze regeling is ook van toepassing op personen die niet bij Nestlé Benelux werkzaam zijn.

Deze meldregeling beschrijft hoe het vermoeden van een misstand of een inbreuk op het EU-recht gemeld kan worden op basis van de Nederlandse en Belgische wetgeving¹, wat er met de melding gebeurt en hoe de melder en eventuele betrokkenen beschermd worden.

Indien onduidelijkheid is over de uitleg van deze regeling of indien deze regeling onderwerpen onbesproken laat, is de Nederlandse en Belgische wetgeving leidend. Indien er verschillen zijn tussen de Nederlandse en Belgische wetgeving, geldt de wetgeving met de ruimste uitleg.

¹ Link naar Nederlandse wetgeving: www.wetbeschermingklokkenluiders.nl/wetstraject/wetstekst. Link naar Belgische wetgeving: [LOI - WET \(fgov.be\)](http://LOI - WET (fgov.be))

Inhoud

1. Wat kan er gemeld worden?	3
2. Wie kan er een melding maken?	3
3. Hoe meld je een misstand intern?	3
3.1 SpeakUp	3
3.2 Wat gebeurt er als je een melding telefonisch of via het systeem doet?	4
3.3 Hoe onderzoekt Nestlé een melding?	4
3.4 Hoe zorgt Nestle voor vertrouwelijkheid?	4
3.5 Interne melding door een werknemer van een andere organisatie	4
4. Hoe meld je een misstand extern?	5
4.1 Bevoegde autoriteiten in Nederland zijn:	5
4.2 Bevoegde autoriteiten in België zijn:	5
5. Recht op informatie, advies en ondersteuning bij het melden van een misstand	5
6. Bescherming melder?	5
6.1 Wanneer heeft de melder recht op bescherming?	5
6.2 Welke bescherming krijgt de melder?	6
6.3 Intern en extern onderzoek naar de benadeling van de melder	6
6.4 Sancties	6
7. Samenwerking met de (Centrale) Ondernemingsraden	7
Bijlage I Het onderzoek	8

1. Wat kan er gemeld worden?

Een melding uit de meldregeling klokkenluiders gaat over het melden van een misstand die bij de melder bekend geworden is in het kader van werk gerelateerde activiteiten. Bij misstanden gaat het om gevaarlijke, immorele of illegale praktijken waarbij de maatschappij wordt benadeeld. Voorbeelden hiervan zijn:

- schending of gevaar voor schending van het Unierecht
- een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is
- er is een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen en/ of voor de aantasting van het milieu
- de wet wordt overtreden. Je kunt hierbij concreet denken aan zaken zoals het witwassen van geld, het financieren van terrorisme en belastingfraude

In artikel 1 Wbk en artikel 2 van de Belgische wet is het begrip misstand verder uitgewerkt.

Het gaat in de meldregeling klokkenluiders om zaken die de maatschappij benadelen. De meldregeling is er dan ook niet voor individuele problemen met Nestlé Benelux. Voor het bespreken van zaken die buiten deze meldregeling vallen, worden medewerkers in Nederland verwezen naar de andere kanalen.

2. Wie kan er een melding maken?

Iedereen die in een werkgerelateerde context activiteiten verricht voor Nestlé Benelux, ongeacht op welke grond ze die werkzaamheden verrichten, kan een melding maken. Het kan gaan om werknemers, zelfstandigen, stagiairs, sollicitanten, aannemers, aandeelhouders, bestuurders of leveranciers. Zie voor de begripsbepaling tevens artikel 1 Wkb en artikel 6 van de Belgische wet.

3. Hoe meld je een misstand intern?

Je mag zelf bepalen, afhankelijk van de ernst en omvang van de vermoede misstand of inbreuk op het EU-recht en afhankelijk van wie daarbij betrokken zijn, op welke plek en op welk niveau binnen de organisatie je de melding het beste kan doen. Je kan deze melding doen bij een (direct) leidinggevende, maar ook bij HR. Je kan de melding desgewenst laten doen via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon fungeert dan als doorgeefluik. De vertrouwenspersoon is er voor de medewerker en is daarom niet bij de behandeling van de melding betrokken.

De ontvanger van jouw melding zal de melding, in overleg met jou, registreren via het SpeakUp systeem van Nestlé.

Je kunt de meldingen ook zelf (anoniem) doen, zonder tussenkomst van anderen. Je kunt je melding schriftelijk, mondeling via de telefoon of ander spraakberichtsysteem doen via SpeakUp of tijdens een gesprek op een locatie.

3.1 SpeakUp

Voor het doen van een (anonieme) melding, kun je SpeakUp gebruiken. Dit kan op twee manieren.

- Door te bellen met het gratis telefoonnummer: 0800 0222931
- Of via deze [link](#).

Als je een melding doet wordt eerst gevraagd om een taal te selecteren en daarna wordt je gevraagd om de toegangscode in te voeren. De toegangscode = 29351.

SpeakUp is speciaal gemaakt om klachten en meldingen anoniem te kunnen indienen en te behandelen.

SpeakUp is elke dag van de week 24 uur per dag beschikbaar.

3.2 Wat gebeurt er als je een melding telefonisch of via het systeem doet?

Zodra je een melding hebt gedaan krijgen de Head of Legal & Compliance en de back up van deze functie een melding vanuit SpeakUp. Jij krijgt daar binnen 7 dagen een ontvangstbevestiging van. Zij beoordelen de klacht. Is het een onderwerp op het gebied van een vermoeden van een misstand of een inbreuk op het EU-recht, dan nemen zij de melding in behandeling. Zij kunnen via het systeem (anoniem) contact met je hebben en zullen je mogelijk verschillende vragen stellen. Samen wordt bepaald wat de vervolgstappen zijn. Uiterlijk 3 maanden na de ontvangstbevestiging ontvang je feedback over je melding.

Het systeem kent een meldingsnummer en de correspondentie wordt geregistreerd. Op deze manier kan er altijd teruggekeken worden of Nestlé adequaat heeft gereageerd.

Is de melding met de afgesproken vervolgstappen afgerond, dan wordt deze zaak in SpeakUp afgesloten.

3.3 Hoe onderzoekt Nestlé de melding?

Het onderzoek naar de melding is aan vele waarborgen onderhevig en wordt daarom tot in detail beschreven in bijlage I.

3.4 Hoe zorgt Nestlé voor vertrouwelijkheid?

SpeakUp is speciaal gemaakt om klachten en meldingen anoniem te kunnen indienen en te behandelen.

Ook bestaat de mogelijkheid om de melding door de vertrouwenspersoon te laten doen.

Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, zullen jouw identiteit niet zonder jouw uitdrukkelijke schriftelijke instemming bekend maken en gaan met alle informatie over de melding vertrouwelijk om.

3.5 Interne melding door een werknemer van een andere organisatie

Deze paragraaf geldt ook voor werknemers van andere organisaties. Een interne melding kan op dezelfde manier worden gedaan door een persoon die niet bij Nestlé Benelux werkzaam is, maar wel in een werkgerelateerde context werkzaamheden heeft verricht. SpeakUp is namelijk zowel intern als extern beschikbaar, zodat ook derden een melding kunnen doen.

4. Hoe meld je een misstand extern?

Uiteraard streven we binnen Nestlé naar een omgeving waarin jij je veilig voelt om een melding intern te doen. Mocht dit onverhoopt toch niet het geval zijn, dan kun jij je vermoeden van een misstand of inbreuk binnen de organisatie van Nestlé Benelux ook bij een externe organisatie melden. Afhankelijk van waar de misstand plaatsvindt, in Nederland of in België, en afhankelijk van het soort misstand, kun je deze melden bij de bevoegde autoriteit. Op de websites van de onderstaande instanties staat helder uitgelegd hoe je dit moet doen.

4.1 Bevoegde autoriteiten in Nederland zijn:

- a. de Autoriteit Consument en Markt (ACM)
- b. de Autoriteit Financiële Markten (AFM)
- c. de Autoriteit persoonsgegevens (AP)
- d. De Nederlandsche Bank (DNB)
- e. het Huis voor Klokkenluiders
- f. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ)
- g. de Nederlandse Zorgautoriteit (NZ)
- h. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS), en
- i. bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en bestuursorganen, of onderdelen daarvan.

4.2 De bevoegde autoriteiten in België zijn diverse Federale overheidsdiensten en andere overheidsinstanties, waaronder de RIZIV, RVA, RSZ en SIOD.

5. Recht op informatie, advies en ondersteuning bij het melden van een misstand

Het melden van het vermoeden van een misstand of een inbreuk op het EU-recht is voor veel mensen geen gemakkelijke opgave. Om je hierbij te begeleiden, heb je recht op informatie, advies en ondersteuning. Intern kun je hiervoor de vertrouwenspersoon raadplegen. Wil je liever ondersteuning van buitenaf? Dan kun je vanuit Nederland de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders contacteren. Vanuit België staat het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens (FIRM) voor je klaar. Op hun websites staat wat deze instellingen voor jou kunnen betekenen. Je kunt ook een advocaat, een jurist van een vakbond of rechtsbijstandsverzekeraar of de bedrijfsarts raadplegen. Zijn hebben uit hoofde van hun functie geheimhoudingsplicht.

6. Bescherming melder

Het is belangrijk om goed en zorgvuldig om te gaan met het melden van een vermoeden van een misstand of inbreuk op het EU-recht. Het zorgen voor een goede bescherming van de melder tegen benadeling is dan ook essentieel.

6.1 Wanneer heeft de melder recht op bescherming?

De bescherming geldt voor elke melder die een geldige melding doet.

Een geldige melder is iemand die:

- gegronde redenen had om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand of een inbreuk op het EU-recht juist is
 - Het vermoeden van een misstand moet gebaseerd zijn op redelijke gronden. Dat betekent dat de melder niet hoeft te bewijzen dat sprake is van een misstand, maar hij moet zijn vermoeden wel enigszins kunnen onderbouwen. Het vermoeden moet

voldoende concreet zijn en zijn gebaseerd op eigen waarneming of documenten (bijvoorbeeld e-mails, verslagen, brieven, foto's etc.). Verhalen van horen zeggen zijn bijvoorbeeld niet voldoende.

- een interne of een externe melding deed, of informatie openbaar heeft gemaakt zoals in deze regeling en in de relevante wetgeving is beschreven.

De bescherming geldt zowel tijdens als na de openbaarmaking van de misstand.

De melder verliest het voordeel van de bescherming niet wanneer hij te goeder trouw een melding doet die achteraf onjuist of ongegrond bevonden wordt.

De bescherming geldt ook voor mensen die de melder bijstaan, zoals bijvoorbeeld een partner, familie of directe collega en voor mensen die bij de melding betrokken zijn, zoals bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon en onderzoekers.

Voor de volledigheid: er wordt geen bescherming geboden aan personen die opzettelijk onjuiste of misleidende informatie melden.

6.2 Welke bescherming krijgt de melder?

De melder die een geldige melding heeft gedaan, wordt beschermd tegen benadeling. Van benadeling is sprake als Nestlé je door het doen van een melding slechter behandelt dan wanneer je geen melding had gedaan. Voorbeelden van benadeling zijn ontslag, onvrijwillige overplaatsing, het weigeren van een promotie, een negatieve beoordeling of een schriftelijke berisping. Ook het voortijdig beëindigen van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten of het intrekken van een vergunning vallen onder benadeling. Daarnaast moet Nestlé ervoor zorgen dat jouw manager en collega's je niet benadelen, bijvoorbeeld door pesten, negeren of intimideren. Het is aan Nestlé om te bewijzen dat de melder niet is benadeeld.

6.3 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

Als een melder van mening is dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand of inbreuk, kan de melder de Head of Legal & Compliance verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem/haar wordt omgegaan. De melder kan ook het Huis voor Klokkeluiders (NL) of het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens (FIRM) (BE) verzoeken een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens de melder heeft gedragen, naar aanleiding van de melding.

6.4 Sancties

Nestlé spreekt werknemers aan die zich schuldig maken aan benadeling van de melder en kan aan hen een waarschuwing of een andere disciplinaire maatregel opleggen.

7. Samenwerking met de Ondernemingsraad

De invoering van deze meldregeling is met instemming van de (Centrale) Ondernemingsraden tot stand gekomen.

Jaarlijks stelt de Head of Legal & Compliance een rapportage op over de uitvoering van deze meldregeling. In dit rapport staat informatie over het aantal meldingen, een indicatie van de aard van de meldingen, een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van Nestlé. Ook algemene informatie over het tegengaan van benadeling en informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling te doen, komen in het rapport aan bod evenals de verwachtingen voor het opvolgende jaar.

De Ondernemingsraden kunnen het concept rapport bespreken in een overlegvergadering en een terugkoppeling geven die in het rapport wordt verwerkt waarna de rapportage definitief wordt.

Bijlage I Het onderzoek

Artikel 1. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De Head of Legal & Compliance stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of een inbreuk op het EU-recht, 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 of onregelmatigheid.
2. Als de Head of Legal & Compliance 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 Head of Legal & Compliance 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 of een inbreuk op het EU-recht.
3. De Head of Legal & Compliance beoordeelt of een bevoegde autoriteit van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Meldingen worden alleen met uitdrukkelijke toestemming van de melder naar andere instanties gestuurd. Als de werkgever een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt de Head of Legal & Compliance de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De Head of Legal & Compliance 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.
5. De Head of Legal & Compliance informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De Head of Legal & Compliance stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De Head of Legal & Compliance informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een bevoegde autoriteit, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

Artikel 2. 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 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 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.

7. Bedrijfsgeheimen die in het kader van de melding worden ontvangen mogen niet voor andere doeleinden mogen worden gebruikt dan voor de opvolging van de melding.

Artikel 3. Standpunt van de werkgever

1. De Head of Legal & Compliance informeert de melder binnen 3 maanden na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of een inbreuk op het EU-recht. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Als 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. Daarbij wordt ook aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de Head of Legal & Compliance of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand of inbreuk en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 4. 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. Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand of een inbreuk op het EU-recht 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.
Als de werkgever een externe instantie 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 externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.