

## 1. Algemeen

Het is van belang in het kader van de Corporate Governance van een organisatie dat het bestuur er voor zorgt dat werknemers zonder gevaar voor hun rechtspositie de mogelijkheid hebben te rapporteren over vermeende onregelmatigheden betreffende de organisatie aan het bestuur of aan een door de organisatie aangewezen functionaris.

Deze zogenoemde klokkenluidersregeling biedt iedere medewerker (betaald<sup>1</sup> of onbetaald) de mogelijkheid om zijn melding of vermoeden rechtstreeks te melden bij een vertrouwenspersoon. Dit kan zonder dat de identiteit van de melder in het eventuele verdere traject bekend wordt.

De vertrouwenspersoon is aangesteld door het bestuur van Stichting Alpaca Rescue Nederland. Alle meldingen die de vertrouwenspersoon ontvangt, worden vertrouwelijk behandeld. De vertrouwenspersoon heeft de volgende mogelijkheden:

- a) Advies aan de melder om de melding te bespreken met een medewerker of het bestuur van de organisatie; de vertrouwenspersoon neemt zelf geen actie.
- b) De vertrouwenspersoon neemt zelf contact op met het bestuur om de aard van de melding te bespreken en eventuele vervolgafspraken te maken.
- c) Indien het bestuur betrokken is bij de melding, kan de vertrouwenspersoon besluiten een derde partij in te schakelen.

Deze vervolgstappen bespreekt de vertrouwenspersoon met de melder. In onderstaande regeling worden de bovenstaande stappen verder uitgewerkt. Omwille van de helderheid wordt in het hierna volgende telkens gesproken over de melding aan de vertrouwenspersoon – dus een melding.

Deze klokkenluidersregeling is opgenomen op de website van Stichting Alpaca Rescue Nederland.

## 2. Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

### *Klokkenluiden*

De medewerker maakt aan de vertrouwenspersoon zijn vermoedens van een overtreding van interne en/of externe regelgeving bekend. Deze praktijken vinden plaats onder verantwoordelijkheid van het bestuur en er is een proportioneel maatschappelijk belang in het geding.

### *Vertrouwenspersoon*

Deze persoon is door het bestuur van de Stichting Alpaca Rescue Nederland aangewezen als eerste aanspreek- en opvangpunt voor medewerkers van de Stichting die melding maken van een misstand. De vertrouwenspersoon heeft een geheimhoudingsplicht ten aanzien van het gemelde en bespreekt met de melder de mogelijke vervolgstappen.

### *Een vermoeden van misstand*

Een op redelijke gronden gebaseerd vermeend vermoeden van onregelmatigheden van

---

<sup>1</sup> De Stichting Alpaca Rescue Nederland kent geen betaalde medewerkers en draait 100% op vrijwilligers

algemene, operationele en financiële aard met betrekking tot Stichting Alpaca Rescue Nederland, in verband met:

- a) een (dreigend) strafbaar feit;
- b) een (dreigende) schending van wet- en regelgeving en/of van binnen de onderneming geldende gedragsregels;
- c) een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
- d) een (dreiging van) bewust onjuist informeren van autoriteiten of personen die belast zijn met de invoering van of het toezicht op de naleving van wettelijke regelingen, of wettelijke opsporingsambtenaren;
- e) het op enigerlei wijze direct of indirect schaden van de goede naam van de stichting, of;
- f) een dreiging van het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

#### *Andere meldingsgronden*

- g) Andere meldingsgronden zoals ongewenste intimiteit, persoonlijke klachten over het werk, gewetensbezwaren tegen de normale bedrijfsactiviteiten van Stichting Alpaca Rescue Nederland of meldingen in het kader van voorwetenschap kunnen worden gemeld bij het bestuur of de vertrouwenspersoon. De naam van de vertrouwenspersoon alsmede hoe deze te bereiken wordt binnen de Stichting duidelijk bekend gesteld.

### **3. Doelen**

Het doel van deze procedure is om:

- a) De medewerkers van Stichting Alpaca Rescue Nederland de mogelijkheid te bieden om misstanden of vermoedens daarvan te melden en adequate opvolging te geven aan gedane meldingen
- b) De medewerkers duidelijk te maken dat zij niet bang hoeven te zijn voor strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling als zij te goeder trouw in overeenstemming met deze procedure vermoedens van misstanden melden
- c) Bij te dragen tot de ontwikkeling van een cultuur die gekenmerkt wordt door openheid, aanspreekbaarheid en integriteit.

### **4. Melding maken**

Wat doe je als medewerker als je een melding wilt maken?

- a) Bedenk eerst of de melding die je wilt maken, valt onder deze klokkenluideregeling of dat het intern kan worden opgelost of een informeel gesprek met de vertrouwenspersoon oplossing kan bieden.
- b) Bij de keuze om een melding te maken bij de vertrouwenspersoon, zijn de contactgegevens hiervan te vinden in deze klokkenluideregeling. Een melding kan schriftelijk, persoonlijk of telefonisch worden gedaan. Een melding wordt niet anoniem gedaan – wel blijft de identiteit van de melder gedurende het gehele traject desgewenst vertrouwelijk. Dit betekent dat de vertrouwenspersoon en/of andere betrokkenen zonder uitdrukkelijke toestemming van de melder, de persoonsgegevens van de melder niet bekend maakt, tenzij de wet hen hiertoe verplicht. Wanneer hiervan sprake is wordt onverwijld de melder hiervan op de hoogte gebracht, hetgeen eveneens schriftelijk wordt bevestigd aan de melder.
- c) De vertrouwenspersoon legt de melding altijd schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de melder, die daarvan een gewaarmerkt afschrift ontvangt. Bij een telefonische melding kan dus een aparte afspraak worden gemaakt

om de verklaring op te stellen c.q. te ondertekenen. In de schriftelijke melding is ten minste de naam van de werknemer, een korte omschrijving van de vermoede misstand en de datum waarop de melding is ontvangen door de vertrouwenspersoon, opgenomen.

- d) Bij ontvangst van de melding beoordeelt de vertrouwenspersoon de melding. Indien hij de melding gegrond acht neemt hij onverwijld vervolgacties. Indien hij de melding ongegrond verklaart zal hij dit besluit en de gronden waarop dit besluit is gebaseerd schriftelijk mededelen aan de werknemer. De werknemer verstrekt aan de vertrouwenspersoon alle informatie die nodig is om de melding te beoordelen en een onderzoek te verrichten.
- e) Wanneer actie wordt genomen naar aanleiding van de melding, heeft de vertrouwenspersoon, in overleg met de melder, de keuze om contact op te nemen met het bestuur en/of een derde partij (zoals bijvoorbeeld een extern vertrouwenspersoon of justitie).
- f) Bij de te nemen acties zal de naam van de werknemer niet worden genoemd en ook overige informatie wordt zo verstrekt dat de anonimiteit van de werknemer, voor zover mogelijk, gewaarborgd is.
- g) Binnen drie weken vanaf het moment van de melding van de werknemer bij de vertrouwenspersoon worden vervolgacties in gang gezet. Bij een schriftelijke melding aan het bestuur worden zij op hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt en ondernomen/voorgenomen stappen omtrent het gemelde vermoeden van een misstand.
- h) Indien het standpunt niet binnen drie weken kan worden gegeven, wordt de werknemer door de vertrouwenspersoon, hiervan in kennis gesteld en aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.

## **5. Jaarlijkse rapportage**

De vertrouwenspersoon rapporteert, uitsluitend naar aanleiding van gedane meldingen, binnen drie maanden na afloop van een kalenderjaar aan het bestuur over zijn werkzaamheden in het betreffende kalenderjaar. Hij stelt hem/haar in kennis van de meldingen, de besluiten dienaangaande en de resultaten van een eventueel onderzoek naar de gemelde vermoede misstanden.

## **6. Geheimhouding en rechtsbescherming**

- a) Een ieder die uit hoofde van deze regeling informatie verkrijgt over de melding van een vermoeden van een misstand, zal daarover geheimhouding betrachten tegen derden, tenzij hij op basis van deze regeling of bij of krachtens de wet bevoegd is of verplicht is die informatie aan een derde te verschaffen. Wanneer hiervan sprake is, wordt de melder hiervan onverwijld op de hoogte gebracht.
- b) De werknemer die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling te goeder trouw een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden daarvan. Represailles voor werknemers als gevolg van een oprechte melding worden beschouwd als een ernstige schending van deze regeling, in welk geval passende acties zullen worden ondernomen om, inzake betaalde medewerkers, de arbeidsrechtelijke positie van de melder te beschermen en degenen die verantwoordelijk zijn voor de represailles te sanctioneren. Medewerkers die menen naar aanleiding van een melding nadelige gevolgen te hebben ondervonden, worden verzocht dit zo snel mogelijk kenbaar te maken aan de leidinggevende en/of de extern vertrouwenspersoon.

## **7. Selectie, benoeming en bezoldiging van de extern vertrouwenspersoon**

- a) Het bestuur stelt een profielschets op van de vertrouwenspersoon waarin de eisen waaraan de vertrouwenspersoon dient te voldoen, zijn opgenomen. De benoemingsgesprekken met de aan te stellen vertrouwenspersoon worden gevoerd door het bestuur.
- b) De benoemde vertrouwenspersoon opereert zonder last van ruggespraak van de Stichting Alpaca Rescue Nederland. Hij/zij is in generlei opzicht afhankelijk van een eventuele vergoeding die hij/zij ontvangt voor het invullen van de functie van vertrouwenspersoon. Een eventueel te verstrekken onkostenvergoeding van de vertrouwenspersoon wordt vastgesteld door het bestuur.

## **8. Overige Zaken**

- a) Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 november 2022.
- b) De regeling wordt binnen twee jaar na inwerkingtreding door het bestuur geëvalueerd.
- c) De regeling kan door het bestuur worden gewijzigd, na overleg met de vertrouwenspersoon.
- d) In die gevallen waarin de regeling niet voorziet, het bestuur.

Aldus vastgesteld en voor akkoord getekend op 1 november 2022  
Voorzitter bestuur Alpaca Rescue Nederland

Voorzitter