

KLOKKENLUIDERSREGELING INZAKE MELDING (VAN EEN VERMOEDEN) VAN EEN MISSTAND

1. VERMOEDEN VAN EEN MISSTAND

1.1 Een vermoeden van een misstand is¹

Het vermoeden van een melder, 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:

- a. 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*
- b. Het maatschappelijk belang in het geding is bij de schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu, een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.*

1.2 Een melder is ieder die al of niet verbonden is met de werkgever en die te goeder trouw een melding indient of zijn bezorgdheid uit over het vermoeden van een misstand binnen of met betrekking tot de organisatie van de werkgever. De volgende personen kunnen gebruik maken van de klokkenluidersregeling:

- personen die nu of in het verleden arbeid bij HLB Witlox Van den Boomen (hebben) verricht(en), met of zonder arbeidscontract of aanstelling. Hieronder vallen uw 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 HLB Witlox Van den Boomen werken.

1.3 Zoals hierboven staat, moet het vermoeden van een misstand een redelijk vermoeden zijn. De melder moet het vermoeden kunnen onderbouwen met zaken die hij zelf heeft waargenomen of met documenten zoals e-mails, verslagen, brieven, foto's.

1.4 Deze klokkenluidersregeling heeft betrekking op de volgende situaties:

- handelingen die leiden tot strafbare feiten door de accountancy- en adviesorganisatie of haar medewerkers;

¹ art. 1d Wet Huis voor klokkenluiders

- alle werkelijke of vermoede andere overtredingen van externe wet- en regelgeving door de accountancy- en adviesorganisatie of haar medewerkers;
- alle werkelijke of vermoede overtredingen van interne wettelijke regelgeving door de accountancy- en adviesorganisatie of haar medewerkers;
- (dreigende) intimidatie van medewerkers door collega's dan wel leidinggevenden;
- (dreigende) onrechtmatige vernietiging of manipulatie van gegevens of informatie;
- en verder alle situaties die naar de mening van een melder voor melding aan de vertrouwenspersoon in aanmerking komen.

2. INTERNE MELDINGSPROCEDURE

- 2.1 Het streven is om een vermoeden van een misstand eerst volgens de interne meldingsprocedure op te lossen alvorens een externe meldingsprocedure wordt gestart. Indien de interne meldingsprocedure niet van de melder gevraagd kan worden, kan de melder de externe meldingsprocedure starten. De melder dient zich aan deze meldvolgorde te houden.
- 2.2 Bij een vermoeden van een misstand kan de melder zich melden bij:
- Zijn of haar leidinggevende;
 - HR;
 - Compliance;
 - Businessline bestuur of Raad van Bestuur;
 - De externe vertrouwenspersoon (elektronisch via klokkenluidersmelding@hlb-wvdb.nl of klokkenluidersmelding@vdb-law.nl).
- 2.3 De melder mag zelf kiezen tot wie hij zich richt. De melding wordt door deze functionaris schriftelijk vastgelegd en gedateerd.
- 2.4 Het meldingsdocument wordt voorgelegd aan de melder, zo nodig aangepast en vervolgens door de melder ondertekend.
- 2.5 Het meldingsdocument wordt daarna direct voorgelegd aan het Businessline Bestuur. Indien de melding over het Businessline Bestuur gaat dan kan er direct met de Compliance Officer geschakeld worden.
- 2.6 Wanneer de melding via de externe vertrouwenspersoon wordt gedaan, overlegt deze met de melder over de inhoud van de schriftelijke melding en hoe de eindverantwoordelijke wordt geïnformeerd.
- 2.7 Het Businessline Bestuur bevestigt de ontvangst van de melding aan de melder en start óf direct met een onderzoek, óf besluit om de melding niet te onderzoeken.

Wanneer er geen onderzoek plaatsvindt wordt de melder daarover direct geïnformeerd. Wanneer wél onderzoek plaatsvindt, wordt de melder geïnformeerd over de te ondernemen stappen.

- 2.8 Indien de aard van de vermoede misstand daartoe aanleiding geeft doet het Businessline Bestuur zo snel mogelijk aangifte bij de daartoe bevoegde instantie.
- 2.9 Binnen zes weken vanaf het moment van de melding wordt de melder door de hoogst verantwoordelijke schriftelijk geïnformeerd over zijn conclusies inzake het vermoeden van de misstand. Indien het niet lukt om binnen zes weken tot conclusies te komen, wordt de melder daarover geïnformeerd en wordt aangegeven wanneer hij de conclusies wél kan ontvangen.
- 2.10 De melder wordt de gelegenheid geboden om naar het Businessline Bestuur te reageren op de conclusies.

3. EXTERNE MELDINGSPROCEDURE

- 3.1 Indien de melder het niet eens is met de conclusies van de eindverantwoordelijke, niet geïnformeerd wordt over stappen en conclusies, wanneer de termijn wordt overschreden zonder dat de melder daarover is geïnformeerd of wanneer de termijn om tot conclusies te komen, gezien de aard van de melding, als onredelijk lang wordt ervaren kan de melder het vermoeden van de misstand melden bij het Huis voor klokkenluiders (<https://huisvoorklokkenluiders.nl>).
- 3.2 Het Huis voor klokkenluiders neemt alleen meldingen van misstanden in behandeling die werk gerelateerd zijn.

De melding bevat de volgende informatie:

- de naam en het adres van de melder;
- de dagtekening; - een omschrijving van de vermoede misstand en de naam van de werkgever om wie het gaat;
- de reden(en) waarom de werknemer denkt dat er sprake is van een misstand;
- de werknemer een 'redelijk vermoeden' heeft van een misstand. Dat betekent dat hij niet alles tot in de details hoeft te bewijzen, maar hij moet wel kunnen laten zien dat er iets mis is;
- het gaat om een maatschappelijke misstand;
- er geen andere instantie is (zoals het Openbaar Ministerie, een inspectie of toezichthouder) die de misstand kan onderzoeken, of als deze instantie de misstand niet of niet goed onderzoekt;
- er eerst een interne melding is gedaan, maar deze niet naar behoren is opgepakt; of de melder een gegronde reden had om de melding niet intern te doen;
- het Huis voor Klokkenluiders de misstand niet al aan het onderzoeken is;
- de rechter niet al een onherroepelijke uitspraak over de misstand heeft gedaan.

3.3 De externe meldplicht staat open als ook:

- Intern melden 'in redelijkheid' niet van de melder kan worden gevraagd. Voorbeelden hiervan zijn als de werknemer of zijn collega's acuut gevaar zouden lopen of wanneer er een vermoeden bestaat de hoogste verantwoordelijke binnen de organisatie bij de misstand betrokken is.
- De melding is intern niet goed opgepakt of afgehandeld. Hiervoor moet wel de juiste procedure voor de interne melding zijn gevolgd.

3.4 Als er een externe meldplicht is dan hoeft de werknemer niet eerst de interne melding af te wachten. In sommige gevallen is de werkgever verantwoordelijk voor het doen van externe melding. Dan moet de werknemer binnen de organisatie zijn vermoeden melden, zodat de werkgever kan voldoen aan deze meldplicht.

3.5 Voorgaande laat onverlet dat misstanden in sommige gevallen rechtstreeks gemeld kunnen worden bij andere instanties (die ook over meldregelingen beschikken) zoals onder andere de Autoriteit Persoonsgegevens, Autoriteit Consument & Markt en de Autoriteit Financiële Markten.

4. RECHTSBESCHERMING EN VERTROUWELIJKHEID

4.1 De melder die, met inachtneming van de bepalingen in deze regeling, een vermoeden van een misstand, incident, onregelmatigheid of integriteitsschending heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden. Van benadeling is sprake als de werkgever de melder wegens het doen van een melding slechter behandelt dan wanneer deze geen melding had gedaan. Voorbeelden van benadeling zijn ontslag, onvrijwillige overplaatsing of het weigeren van een promotie. Het is niet genoeg dat alleen de werkgever zelf de werknemer niet benadeelt. Het is ook zijn taak om ervoor te zorgen dat leidinggevend en collega's de melder niet benadelen, bijvoorbeeld door pesten, negeren of intimideren.

4.2 De HLB Witlox Van den Boomen gaat vertrouwelijk om met de melding en met de identiteit van de melder. Bij een melding bij de externe vertrouwenspersoon kan indien gewenst de anonimiteit van de melder gewaarborgd blijven. Wanneer een melder aanspraak wil maken op rechtsbescherming, dan zal hij zijn identiteit bij de werkgever moeten bekendmaken. Ook bij het bejegeningsonderzoek door het Huis voor Klokkenluiders kan een melder niet anoniem blijven.

5. RECHT OP ADVIES

5.1 De melder kan advies inwinnen over wat hij het beste kan doen en op welke wijze hij de melding moet indienen. De externe vertrouwenspersoon kan deze adviesrol op zich nemen.

5.2 Het staat de melder vrij om elders advies in te winnen, bijvoorbeeld bij een adviseur van de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond of een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar.