

Hannah de Jong
Transparency International
Nederland



Nieuwe Wet Huis voor Klokkenluiders

I. Inleiding

- Introductie
- Wie zijn klokkenluiders?
- Ontwikkelingen klokkenluiden
- Wet Huis voor Klokkenluiders
- Klokkenluidersregeling en meldklimaat



II. Wie zijn klokkenluiders?

- Wat is voor jullie een klokkenluider?
- Is het iets positiefs? Zijn het helden of verklikkers?
- Wanneer is er sprake van een 'misstand'?
- Zouden jullie zélf misstanden durven te melden?

II. Term 'klokkenluider'

- 'Klokkenluider' bedacht door prof. dr. mr. Mark Bovens.



- Whistleblower (UK en VS)

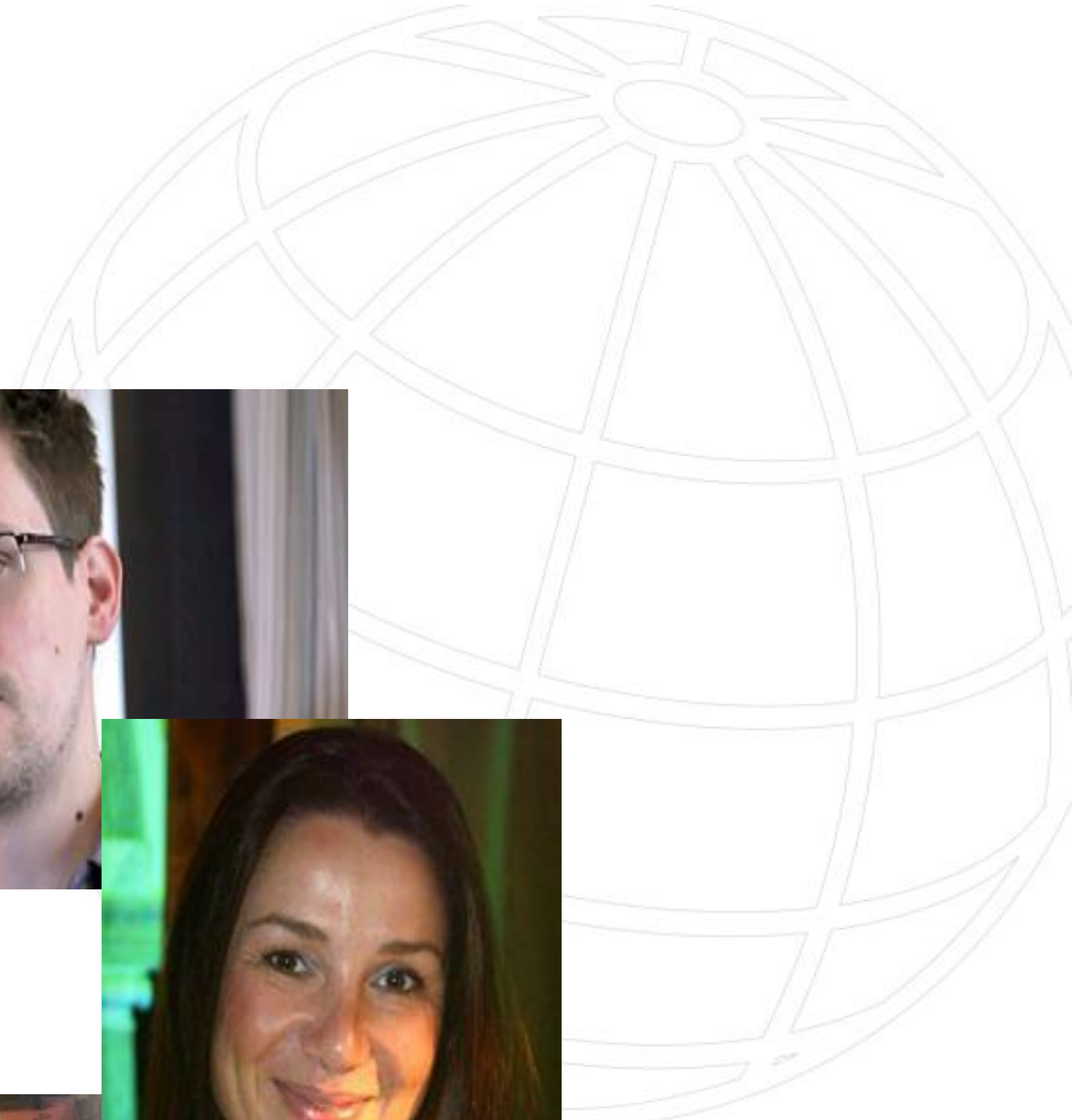


- Bekendmaker (Zuid-Afrika)

II. Definitie klokkenluider

- Iemand die op zijn werk heersende misstanden in de openbaarheid brengt (Van Dale).
- Iemand die de waarheid voorstaat (internet).
- Iemand die door zijn/haar werk kennis heeft van een redelijk vermoeden van een misstand die raakt aan het maatschappelijk belang. Hij/zij kan de misstand al intern en/of extern hebben gemeld of overwegen dit te doen (wetgeving).

II. Klokkenluiders?!



II. Wat hebben ze gemeen?

- Maatschappelijke misstand (fraude, corruptie, schending wet/regelgeving, wanpraktijken).
- Iemand met dilemma (collegialiteit/zaken die niet door de beugel kunnen).
- Bang voor eventuele gevolgen.
- Misstanden zijn naar buiten gebracht, vaak nadat er eerst intern werd gemeld.
- Mee (moeten) doen aan misstand?

III. Ontwikkelingen klokkenluiden

- **Wetgeving overheid**

Verplichting voor het Rijk, de provincies, de gemeenten en waterschappen om klokkenluidersregeling vast te stellen.

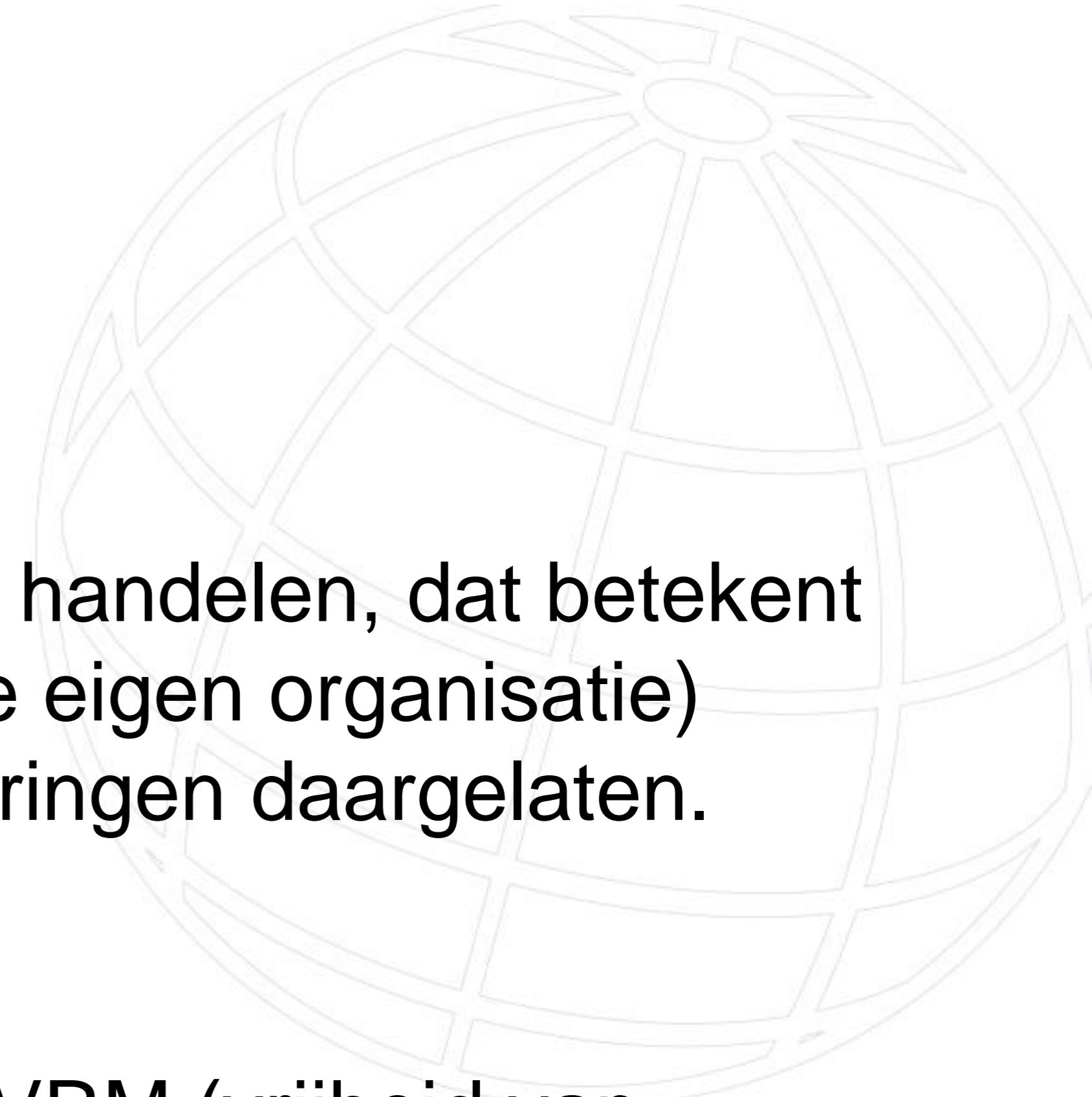
Ambtenaar die te goeder trouw een vermoeden volgens de procedure meldt, mag daarvan geen nadelige gevolgen in zijn rechtspositie ondervinden.

- **Wetgeving bedrijfsleven**

Tot voor kort geen algemene wet: Wet Huis voor Klokkenluiders (treedt waarschijnlijk 1 juli a.s. in werking).

Wel regelgeving in sommige sectoren/branches en corporate governance code voor beurs NV's en internationale wetgeving.

III. Rechtspraak



- **Kern:**
Een klokkenluider moet proportioneel handelen, dat betekent eerst de misstanden intern (binnen de eigen organisatie) aankaarten, dan pas extern, uitzonderingen daargelaten.
- **Europese jurisprudentie**
Weging aan de hand van artikel 10 EVRM (vrijheid van meningsuiting).
- **Nederlandse jurisprudentie**
Beoordeling klokkenluiden conform artikel 7:611 BW (goed werkgever/goed werknemerschap i.p.v. artikel 10 EVRM).

III. Instanties

Adviespunt Klokkenluiders

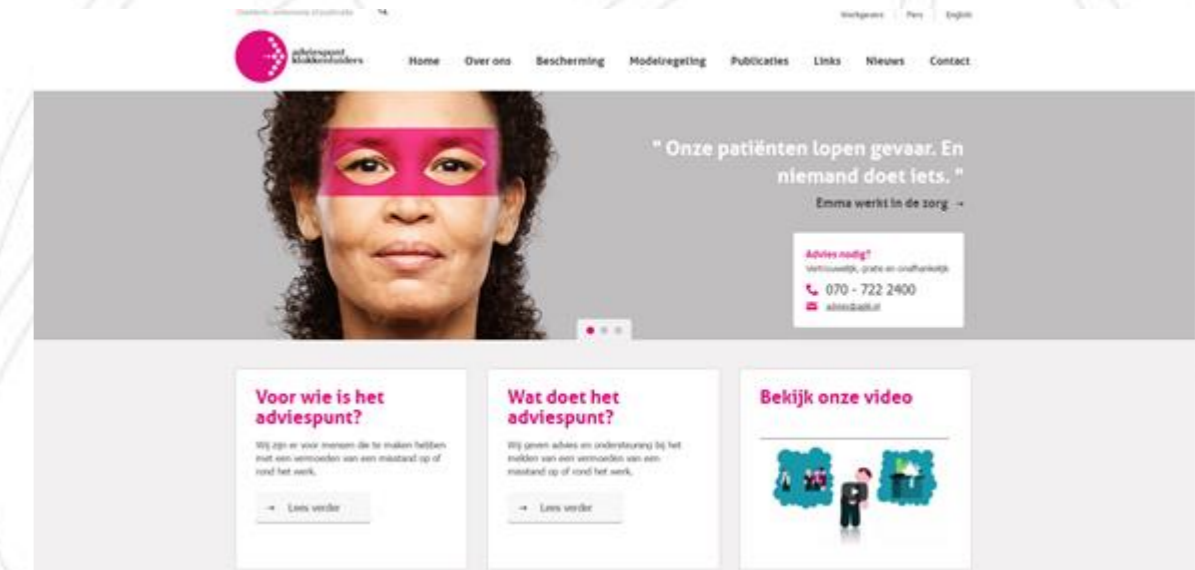
Advies/geven informatie aan potentiële klokkenluiders en organisatie: eerst intern melden, dan pas extern bij meldinstantie.

Signaleren trends en ontwikkelingen.

Algemene voorlichting klokkenluiden.

Publeaks

Anoniem lekken naar de pers.



IV. Wet Huis voor Klokkenluiders



IV. Geschiedenis wet (in het kort)

Mei 2012: initiatief wetsvoorstel van 6 politieke partijen (SP (*Van Raak*), PvdA, D66, GroenLinks, ChristenUnie, PvdD en 50PLUS)

Zomer 2014: Eerste Kamer stuurt wetsvoorstel terug naar initiatiefnemers Tweede Kamer (novelle).

2 juli 2015: zonder plenair debat aangenomen in Tweede Kamer.

1 maart 2016: wetsvoorstel aangenomen in Eerste Kamer.

22 april 2016: publicatie wetten (Staatsblad 2016, 147 en 148).

Wet treedt in werking bij Koninklijk Besluit: 1 juli a.s.

Zorgen over de wet: sociale partners, ICC, adviespunt, TI NL, advocaten, wetenschappers.

IV. Onderwerpen in de wet

- Het Huis/instituut.
- De meldingsprocedure bij Huis en bescherming klokkenluider.
- Invoeren van een klokkenluidersregeling en meldklimaat.

IV. Het Huis/instituut



- Oprichting van Huis als ZBO, met 2 afdelingen:
 - afdeling advies
 - afdeling onderzoek
 - bestuur en bureau
 - Chinese walls?
 - onderzoeken samen met andere instanties
- Voor wie? Redelijk vermoeden van misstand, maatschappelijk belang, kennis door werk ((ex-)werknemer, ambtenaar, ZZP-er).

IV. Het Huis/instituut

- Maatschappelijk belang in geding bij: schending wettelijk voorschrift, gevaar volksgezondheid, gevaar veiligheid personen, gevaar aantasting milieu, gevaar goed functioneren openbare dienst of onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.
- **Wanneer:** Als in een bedrijf interne procedures (voorschriften) worden overtreden of structurele gebreken gevaar opleveren voor personen. De omschrijving doelt op een tekortschieten in de wijze van functioneren van een onderneming die de integriteit van (een deel van) het bedrijf als zodanig in gevaar kan brengen.

IV. Procedure bij Huis

- Werknemer kan vermoeden van misstand misstand bij het Huis melden, nadat hij intern heeft gemeld bij: leidinggevende, vp, andere aangewezen persoon (audit? wees alert!).
- Werknemer kan ook rechtstreeks melden bij het Huis als van hem in redelijkheid niet gevraagd kan worden intern te melden.
- Onderzoek naar misstand én onderzoek naar wijze waarop melder is behandeld (!).

IV. Procedure bij Huis

- Na verzoekschrift melder, start vooronderzoek (half jaar). Indien voldoende onderbouwd, start het hoofdonderzoek (één jaar).
- In hoofdonderzoek: informatie verzoeken, getuigen oproepen, onderzoek ter plaatse.
- Huis geeft oordeel en kan aanbevelingen doen aan werkgever MAAR een oordeel of aanbeveling is geen vaststelling van aansprakelijkheid, nog vermoeden schuld strafbaar feit. (de praktijk zal het leren...)
- Rapport wordt openbaar gemaakt! Artikel 10 WOB wordt daarbij in acht genomen.

IV. Bescherming klokkenluider

- Werkgever mag werknemer niet benadelen vanwege te goeder trouw en naar behoren melden van vermoeden van een misstand.
- Werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werknemer niet opzeggen vanwege te goeder trouw gedane melding Huis, gedurende het onderzoek van het Huis en tot 1 jaar na het oordeel van het Huis dat er een misstand was.
- Voor ZZP-er nog nader vast stellen hoe bescherming er uit kan komen te zien.

IV. Aandachtspunten op een rij

- Een interne melding is vormvrij, dus als er (bij audit) wordt gemeld, wees dan alert.
- Het Huis doet ook onderzoek naar de wijze waarop de klokkenluider is behandeld.
- Klokkenluiders hebben wettelijke bescherming tegen benadeling en ontslag.
- Het interne onderzoek zal een rol spelen bij een extern onderzoek door het Huis.
- Probeer intern orde op zaken te stellen, zodat een externe melding bij het Huis niet nodig is.

IV. Klokkenluidersregeling en meldklimaat

- Heeft de organisatie waar u werkt een meldingsregeling voor intern melden?
Ja: 82% O, 69% B
- Voorziet uw organisatie in rechtsbescherming melders?
Ja: 44% O, 37% B
- Is uw directie te vertrouwen?
Ja: 41% O, 48% B
- Bent u tevreden over de cultuur in uw organisatie?
Ja: 48% O, 59% B

IV. Klokkenuidersregelingen

Artikel 4 Meldpunten

A. Interne meldpunt: Interne Audit Team

Bij Haag Wonen kan ervoor gekozen worden (vermoedens van) misstanden te melden bij het Interne Audit Team. Deze oordeelt of de melding ontvankelijk is. Dit is niet het geval als:

4.1.1 de misstand niet van voldoende gewicht is;

4.1.2 de melding niet binnen redelijke termijn is geschied, e.e.a. afhankelijk van de ernst van de melding en de wettelijke verjaringstermijnen.

4.1.3 Het een melding betreft zoals bedoeld in artikel 2.3 van deze regeling.

4.2 Indien een melding ontvankelijk wordt verklaard, stelt het Interne Audit Team onverwijld een onderzoek in en informeert de directeur/ laatste informeert zo nodig de voorzitter van de raad van bestuur.

4.3 Indien de melding van een directielid komt dan wordt de directeur/bestuurder en de RvC besproken.

6. De vertrouwenspersoon rapporteert binnen drie maanden na afloop van een kalenderjaar aan de Raad van Bestuur en aan de Audit en Compliance Commissie over zijn werkzaamheden in het betreffende kalenderjaar. Hij stelt ze in kennis van de gemelde misstanden, de besluiten dienaangaande en de resultaten van een eventueel onderzoek naar de gemelde misstanden.

2. Als het voorlopig onderzoek serieuze indicaties geeft van mogelijke misstanden, dan zal het management de misstand rapporteren aan het hoofd Internal Audit (IA). Afhankelijk van de aard van de mogelijke misstand, zal het hoofd IA en/of het hoofd Corporate Juridische en Fiscale Zaken (CJFZ) beslissen hoe het onderzoek uitgevoerd dient te worden, na raadpleging van het direct betrokken management of het management van het volgende (hogere) niveau als het direct betrokken management onderdeel is van het onderzoek.

Indien het hoofd IA en/of het hoofd CJFZ zelf onderwerp van de klacht is, zal de Reporting Officer, in dit geval de stafmedewerker compliance, de misstand rapporteren aan de voorzitter van de Raad van Bestuur en zal het onderzoek door een externe partij worden uitgevoerd.

ISS voert een "Klokkenuidersbeleid" zodat alle ISS-werknemers, zakenpartners en andere belanghebbenden ernstige incidenten en misstanden kunnen melden.

Reportage tool

Als je een ernstige en gevoelige incident wilt rapporteren dan kan dat via deze reportage tool. Alle incidenten komen in eerste instantie terecht bij de Head of Group Internal Audit via een onafhankelijk, extern gehost IT-systeem met een beveiligde en vertrouwelijke rapporteringstool.

Lees er alles over op onze Group website

Hoe werkt de klokkenuidersregeling?

Eerste keus: Interne melding

Medewerkers die een geval van fraude, misleiding of een andere onregelmatig of vermoeden, dienen dit te melden – indien gewenst via hun manager – aan:

Fraudemeldpunt van de afdeling Vattenfall Group Internal Audit, bereikbaar

IV. Klokkenluidersregeling

- Invoeren klokkenluidersregeling verplicht bij meer dan 50 werknemers.
- De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht over de vaststelling, wijziging en intrekking van een interne meldregeling.
- Wat moet erin staan? Eisen in de Wet HvK.

IV. Klokkenluidersregeling

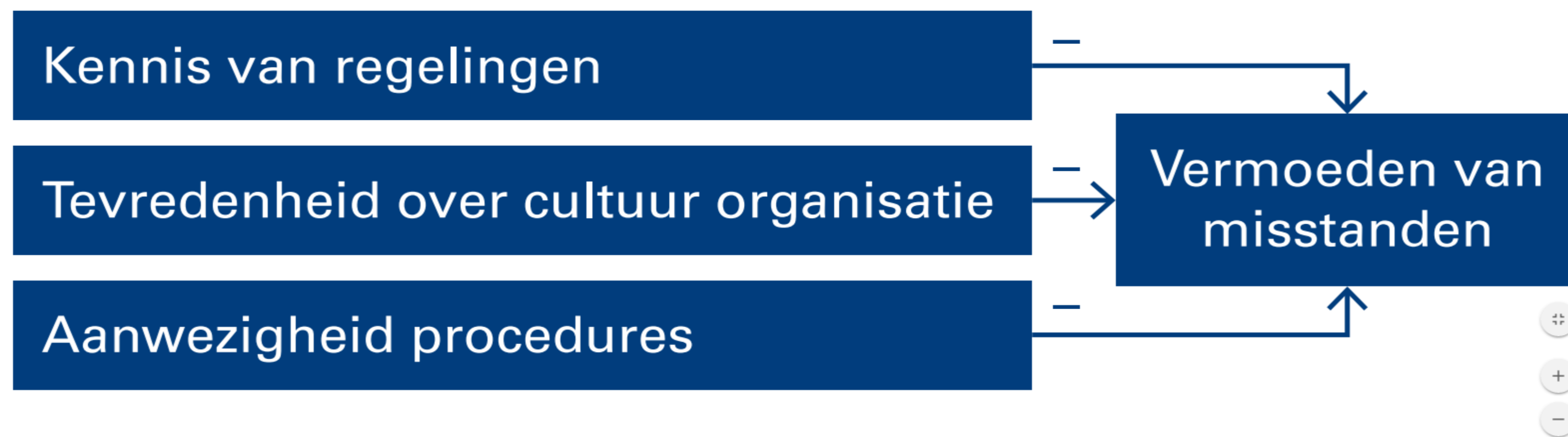
- Wijze waarop met de interne melding wordt omgegaan (proces maar ook wie kan er melden?)
- Wanneer sprake van vermoeden misstand? (definitie Wet HvK – of ook ‘kleine’ misstanden)
- Bij wie melden? (Vertrouwenspersoon, bestuur, raad van toezicht, leidinggevende, HR, Audit?)
- Vertrouwelijkheid (versus anonimiteit)
- Opties melden extern
- Rechtsbescherming
- Mogelijkheid melder om adviseur te raadplegen

IV. Klokkenluidersregeling en rol audit

- Preventief: bijdragen aan meldinfrastructuur en aan cultuur waarin wordt gemeld (voorbeeldgedrag; aandacht integriteit).
- Reactief:
 - Onderzoek na/v melding (eerlijk/objectief, hoor/wederhoor)
 - Audit meldpunt:
 - Communicatie klokkenluider
 - Bescherming en behandeling klokkenluider
 - Aandacht voor behandeling beschuldigten/managen van de werkvloer
 - Rapportage aantal meldingen (hoeveel is genoeg?)

IV. Meldklimaat

FIGUUR 3.5 *Culturaspecten in relatie tot het hebben van vermoeden van misstanden*



- In organisaties waar werknemers tevreden zijn over cultuur en waar meldprocedures aanwezig zijn, komen minder vermoedens voor. En andersom: In organisaties waar men ontevreden is over de cultuur en waarin weinig meldprocedures aanwezig zijn, komen vaker vermoedens van misstanden voor.

* Figuur uit: Rapport 'Veilig misstanden melden op het werk', Berenschot, 22 juli 2014.

IV. Meldklimaat

FIGUUR 3.6 *Cultuuraspecten in relatie tot meldgedrag*



- Voor het melden van misstanden blijken de verbanden anders te liggen. Naarmate men meer kennis heeft van regelingen, tevredener is over de organisatiecultuur en over meer procedures beschikt, meldt men meer.

*Figuur uit: Rapport 'Veilig misstanden melden op het werk', Berenschot, 22 juli 2014.

IV. Meldklimaat

- Dus: tevredenheid cultuur en aanwezigheid meldprocedures maakt dat men minder misstanden ziet, maar dat gesignaleerde misstanden sneller worden gemeld.
- Aanwezigheid meldprocedures/regelingen (vindbaarheid: op de website).
- Kennis van regelingen (training, communicatie, vertrouwenspersonen).
- Tevredenheid cultuur*:
 - Onderling vertrouwen
 - Het zich veilig voelen in de organisatie
 - Een directie die te vertrouwen is (tone at the top)
 - Respect naar elkaar
 - Problemen zijn bespreekbaar
 - Op elkaar kunnen bouwen



* Gegevens uit: Rapport 'Veilig misstanden melden op het werk', Berenschot, 22 juli 2014.

Vragen?



CORRUPTION
PERCEPTIONS INDEX
2015
168 countries - how does your score?



h.dejong@transparency.nl

www.transparency.nl