

Klokkenluiders- regeling



knzb

December 2024

Klokkenluidersregeling KNZB

Inleiding

Deze regeling legt uit wat je kunt doen als je denkt dat er sprake is van een misstand. We beschrijven hierin hoe de procedure werkt, maar ook welke rechten en plichten je hebt. Het gaat onder de klokkenluidersregeling om (mogelijk) omvangrijke, ingrijpende en/of structurele misstanden en integriteitsschendingen in ruime zin. Deze klokkenluidersregeling moet onderscheiden worden van een klachtenregeling (die vooral het individuele functioneren van een werknemer of opdrachtnemer betreft) en het tuchtrecht van de KNZB. Mocht overigens twijfel ontstaan over de juiste procedure of wanneer een onjuiste procedure in gang is gezet, dan wordt de melder door de KNZB naar de juiste procedure geleid.

Heb je twijfels of wil je advies? Twijfel je of er wel sprake is van een misstand? Of weet je niet zeker of je iets wilt melden of waar je dat moet doen? Dan kun je informatie en advies inwinnen bij de integriteitsmanager of één van de externe vertrouwenspersonen. Hun contactgegevens zijn: Peter ten Hove (peter.ten.hove@knzb.nl) - integriteitsmanager
Monique Streefkerk (06-43272447) - extern vertrouwenspersoon
Arnoud Kok (06-21341145) – extern vertrouwenspersoon
Je kunt voor informatie en advies ook anoniem terecht bij het Huis voor Klokkenluiders (www.huisvoorklokkenluiders.nl).

1. Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- 1.1. Klachtenregeling: de door het bestuur van de KNZB vastgestelde klachtenregeling;
- 1.2. Melder: een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt;
- 1.3. Melding: melding van een vermoeden van een misstand;
- 1.4. Misstand:
 - a. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
 - b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - 1°. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door de KNZB zijn vastgesteld, dan wel
 - 2°. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de KNZB als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten. Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is;
- 1.5. Register: register zoals bedoeld in artikel 2a Wet bescherming klokkenluiders en opgesteld op grond van artikel 4 lid 4 Klokkenluidersregeling KNZB;
- 1.6. Tuchtrecht van de KNZB: tuchtrecht zoals beschreven in reglementen L, M en N en ISR-recht;
- 1.7. Vermoeden van een misstand: het vermoeden van een melder dat binnen de KNZB, waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met de KNZB in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie.

2. Meldingen

- 2.1. De Klokkenluidersregeling geldt voor meldingen van:
 - a vermoedens van schendingen van integriteit;

- b vermoedens van schendingen van (gedrags)regels en reglementen van de KNZB (niet zijnde schendingen door vrijwilligers van de leden van de KNZB - in welk geval het Tuchtrecht van de KNZB van toepassing is) die de belangen van de KNZB, haar leden en haar medewerkers kunnen schaden, en;
 - c vermoedens van misstanden waarbij het maatschappelijk belang in het geding is conform de Wet bescherming Klokkenluiders (zie daarvoor lid 2 van dit artikel) die plaatsvinden onder het gezag van de werkorganisatie KNZB.
- 2.2. Onder het vermoeden van een misstand als bedoeld in lid 1c van dit artikel wordt begrepen; het vermoeden van een werknemer, dat 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 KNZB als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

3. Wie kan melden?

Een natuurlijke persoon die bij de KNZB werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie werkt waarbij hij door zijn werkzaamheden met de KNZB in aanraking is gekomen. Waar in deze Klokkenluidersregeling wordt gesproken over een werknemer wordt de melder bedoeld.

4. De melding

- 4.1. De KNZB wil meldingen graag snel en goed kunnen aanpakken. We vragen van onze werknemers om zulke vermoedens te melden. Dat kan op de volgende manieren:
 - a Bij de Integriteitsmanager van de KNZB.
 - b Anoniem via een externe vertrouwenspersoon. Die zet jouw melding door aan de Integriteitsmanager, zonder jouw identiteit bekend te maken. Communicatie verloopt dan via deze vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon is geen meldpunt.
- 4.2. Je hebt ook het recht om bij vermoedens van misstanden direct melding te doen bij een externe bevoegde overheidsinstantie (bijv. politie of een autoriteit zoals de Inspectie SZW, Autoriteit Persoonsgegevens of Huis voor Klokkenluiders).
- 4.3. Anonieme meldingen worden in behandeling genomen.
- 4.4. De melding zal door de Integriteitsmanager worden geregistreerd in een daarvoor ingericht register.
- 4.5. Een melding bevat bij voorkeur de volgende informatie:
 - a een omschrijving van de misstand;
 - b de naam en contactgegevens van de melder;
 - c de namen van betrokkenen en eventuele getuigen;
 - d wat de melder tot nu toe heeft gedaan ten aanzien van de melding;
 - e en eventueel: ondersteunende stukken.

5. Ondersteuning door vertrouwenspersonen

- 5.1. Bij een vermoeden van misstand kun je terecht bij een vertrouwenspersoon. Ook als je twijfelt of wilt overleggen, kun je contact opnemen met een externe vertrouwenspersoon. Dit mag een van onze externe vertrouwenspersonen zijn of een andere persoon (zoals een juridisch adviseur van een vakbond of een adviseur van het Huis voor Klokkenluiders).
- 5.2. De vertrouwenspersonen kunnen het volgende voor je doen:
 - a advies geven en/of begeleiding voor, tijdens en na het doen van een melding via de Klokkenluidersregeling;

- b advies geven als er een melding over jou gedaan is. Dit wordt niet gedaan door de vertrouwenspersoon die de melder adviseert;
 - c namens jou een melding doorgeven aan de integriteitsmanager, zonder jouw identiteit prijs te geven, en vervolgens namens jou contact te onderhouden met de Integriteitsmanager.
6. **Proces, ontvankelijkheid en onderzoekswaardigheid melding**
- 6.1. De melder ontvangt binnen 5 werkdagen na de melding een schriftelijke ontvangstbevestiging van de Integriteitsmanager.
 - 6.2. De Integriteitsmanager toetst de melding op ontvankelijkheid. Een melding is ontvankelijk als:
 - a) de melding betrekking heeft op een misstand zoals omschreven in artikel 1.4;
 - b) de melding geen betrekking heeft op een misstand die behandeld moet worden in de Klachtenregeling of in het Tuchtrecht van KNZB – in welk geval de Integriteitsmanager in overleg met de melder de betreffende melding doorverwijst, tenzij de melder zijn anonimiteit niet wil opgeven;
 - c) de melder een (voormalig) werknemer of medewerker van een aan de KNZB gelieerde organisatie als bedoeld in artikel 3 is;
 - d) indien eenzelfde melding niet al eerder is ingediend en behandeld, of nog in behandeling is;
 - e) de melding voldoende informatie bevat om op ontvankelijkheid te kunnen toetsen.
 - 6.3. Als de melding onvoldoende informatie bevat om op ontvankelijkheid te kunnen toetsen, geeft de Integriteitsmanager binnen 10 werkdagen schriftelijk onderbouwd aan welke aanvullende informatie gewenst is. De termijn wordt opgeschort gedurende de periode dat de melding onvoldoende informatie bevat. De termijn voor afdoening wordt hervat op het moment dat de melder aanvullende informatie heeft aangeleverd.
 - 6.4. Vervolgens toetst de Integriteitsmanager de melding op onderzoekwaardigheid. Een melding is onderzoekwaardig als:
 - a de melding ontvankelijk is, en
 - b de melding in redelijkheid te onderzoeken is, en
 - c de melding voldoende concreet is, en
 - d de melding niet aantoonbaar onjuist is.
 - 6.5. Het onderzoek wordt uitgevoerd door:
 - a Een daartoe aangewezen externe partij.
 - 6.6. Binnen een termijn van maximaal 3 maanden na verzending van de ontvangstbevestiging, moet de melder informatie worden verstrekt over de beoordeling en hoe de melding is of wordt opgevolgd.
7. **Bescherming en rechten van de melder**
- 7.1. De KNZB zal een melder tijdens en na de behandeling van een melding niet benadelen.
 - 7.2. De KNZB zal vertrouwenspersonen en functionarissen die betrokken zijn bij de afhandeling van de melding niet benadelen als gevolg van het naar behoren uitoefenen van hun taak/rol.
 - 7.3. De KNZB zal werknemers niet benadelen als gevolg van het melden van een vermoeden van een schending van het tuchtrecht van de KNZB bij een daartoe bevoegde externe instantie, zoals de Dopingautoriteit, sportbond of Instituut Sportrechtspraak.
 - 7.4. De KNZB zal zich inspannen om benadeling en represailles door andere partijen te voorkomen. Indien dit niet mogelijk blijkt, zal de KNZB zich inspannen om benadeling en represailles door andere partijen binnen haar mogelijkheden te reduceren.
 - 7.5. Melding doen vrijwaart de melder niet van eventuele disciplinaire maatregelen vanwege overtredingen die de melder zelf begaan heeft. De KNZB kan er wel voor kiezen om de melder een lagere of geen sanctie op te leggen vanwege zijn/haar meldingsbereidheid.
 - 7.6. Mocht uit de melding of het interne onderzoek blijken dat een beschuldigde mogelijk tuchtregels heeft geschonden waar de beschuldigde (waarschijnlijk) aan gebonden is, dan wordt dit door de KNZB gemeld bij de betreffende aanklager indien de melder daarmee akkoord gaat en bereid is zijn anonimiteit op te geven.

- 7.7. Indien de melder zich benadeeld voelt of met represaillemaatregelen te maken heeft gekregen, kan hij/zij dit melden bij de Integriteitsmanager, desgewenst via een vertrouwenspersoon. De Integriteitsmanager adviseert de Directeur Bondsbureau van de KNZB over eventuele maatregelen ter bescherming van de melder. De KNZB verplicht zich om de melder desgevraagd te informeren over deze maatregelen, en/of uit te leggen waarom (aanvullende) maatregelen niet mogelijk zijn.
8. **Bescherming en rechten van de beschuldigde**
 - 8.1. De Integriteitsmanager informeert de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft over de melding bij aanvang van het onderzoek, tenzij daardoor een onderzoeksbelang of een belang van de melder onnodig of onevenredig kan worden geschaad.
 - 8.2. De KNZB en de Integriteitsmanager gaan zorgvuldig om met de rechten en belangen van de beschuldigde. De Integriteitsmanager wijst de beschuldigde op de mogelijkheid advies te krijgen van een externe vertrouwenspersoon of een eigen juridisch adviseur.
 - 8.3. Als wordt vastgesteld dat de beschuldigde geen blaam treft, spant de KNZB zich in (in afstemming met betrokkene) te rehabiliteren. Deze betrokkene wordt geïnformeerd over de manier waarop aan deze inspanning wordt voldaan.
9. **Ondernemingsraad**
 - 9.1. De Ondernemingsraad van de KNZB heeft (overeenkomstig artikel 27m WOR) ingestemd met deze meldprocedure.
 - 9.2. De Ondernemingsraad ontvangt jaarlijks van de werkgever (overeenkomstig artikel 31b WOR) schriftelijk een geanonimiseerd overzicht van het aantal meldingen dat via deze meldprocedure gedaan is, en de maatregelen die de KNZB naar aanleiding van deze meldingen heeft genomen.
 - 9.3. Deze meldprocedure wordt jaarlijks geëvalueerd door de Ondernemingsraad, de werkgever, de vertrouwenspersonen en de Integriteitsmanager, in samenhang met de andere onderdelen van het integriteitsbeleid van de KNZB.
10. **Publicatie en contactgegevens**
 - 10.1. Deze Klokkenluidersregeling, de contactgegevens van de Integriteitsmanager en de contactgegevens van de vertrouwenspersonen staan in het Personeelshandboek en op de website van de KNZB.
 - 10.2. Werknemers van de KNZB worden bij indiensttreding en bij wijzigingen van de Klokkenluidersregeling geïnformeerd.

Deze Klokkenluidersregeling is vastgesteld d.d. 20 december 2024 na instemming van de Ondernemingsraad, welke is gegeven op 19-12-2024.

Toelichting Klokkenluidersregeling

De verplichting om een procedure vast te stellen voor het melden van een vermoeden van een misstand binnen de organisatie geldt voor werkgevers bij wie in de regel *ten minste vijftig werknemers* werkzaam zijn.

Onder het begrip 'werknemer' vallen niet alleen reguliere werknemers, maar ook 'degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht'. Dit betekent dat zzp'ers in beginsel niet meetellen voor dit getalscriterium en stagiairs en vrijwilligers meetellen voor zover zij een vergoeding ontvangen voor hun werkzaamheden en sprake is van ondergeschiktheidsrelatie.

Onafhankelijke functionaris

De Wet bescherming klokkenluiders stelt dat in de meldingsprocedure wordt vastgelegd bij een daartoe aangewezen *onafhankelijke functionaris* en welke onafhankelijk functionaris zorgvuldige opvolging kan geven aan die melding.

Tegelijkertijd vraagt de wetgever om een procedure voor een interne melding te regelen. Deze twee eisen staan enigszins op gespannen voet met elkaar want een interne functionaris die in dienst is van de organisatie is nooit helemaal onafhankelijk van de organisatie. Het positioneren van de onafhankelijk functionaris buiten de organisatie kent als nadeel dat de externe onafhankelijk functionaris intern in de organisatie in aan de slag moet. Daarom is gekozen om de Integriteitsmanager aan te wijzen omdat de Integriteitsmanager een onafhankelijke positie heeft binnen de sportbond. Het is natuurlijk mogelijk om een andere functionaris aan te wijzen die in voldoende mate onafhankelijk is om als meldpunt te fungeren.

Doorzetten melding door leidinggevende

In het geval een werknemer bij een leidinggevende een melding doet, geldt dat deze leidinggevende niet zelf de melding beoordeelt en gaat handelen. De leidinggevende dient deze melding door te zetten naar de Integriteitsmanager.

Register

Er geldt een registratieplicht, waarbij meldingen van vermoedens van misstanden moeten worden geregistreerd in een daarvoor ingericht register dat voldoet aan de eisen van de AVG. De gegevens van een melding worden vernietigd indien zij niet langer noodzakelijk zijn om te voldoen aan de eisen van de wet of andere bij of krachtens Unierecht vastgestelde eisen.

Onderzoek van de melding

Na ontvangst van melding beoordeelt de Integriteitsmanager of de melding ontvankelijk is. Is de melding ontvankelijk moet vervolgens beoordeeld worden in hoeverre de melding nader onderzocht moet worden en op welke wijze dat moet gebeuren.

Dit overlegt de Integriteitsmanager met de Directeur Bonds bureau. In het geval de Directeur Bonds bureau onderdeel is van de melding dan overlegt de Integriteitsmanager over het uit te voeren onderzoek met de voorzitter van het bestuur.

In het geval een melding onderzocht moet worden kan gekozen worden het onderzoek extern te laten uitvoeren.

Vaststelling Klokkenluidersregeling

Op basis van de Wet op de ondernemingsraden (Wor) geldt een instemmingsrecht van de ondernemingsraad of van de personeelsvertegenwoordiging (artikel 35c en 35d Wor). Bij het ontbreken van een OR of PVT moet instemming van de meerderheid van het personeel.