

Adfiz



DE INTEGRITEITS coördinator

Webinar Wet bescherming klokkenluiders Leden Adfiz 16 maart 2023

Disclaimer: Deze presentatie heeft als doel om u op hoofdlijnen te informeren over de Wet bescherming klokkenluiders. Het dient niet opgevat te worden als juridisch advies. Er kunnen ook nog nadere regels gesteld worden. Wij garanderen niet dat de tekst juist en volledig is.

1. Introductie

Geert Vermeulen

- Ik help organisaties om ethisch en compliant te handelen
- Chief Compliance Officer Aon EMEA
 - Assurantie A
- Global Head of Compliance DAMCO (business unit van Maersk)
- Directeur ECMC
 - Docent, trainer, consultant
 - Interim/externe Ethics & Compliance Officer
- Directeur De Integriteitscoördinator B.V.
- Oud-voorzitter VCO
- Kennistafel FEC, Gedrag & Cultuur, ESG
- RvA Compliance Minor Haagse Hogeschool
- Compliance Award 2020





Huishoudelijke regels



10.00-11.00



OPNAME
INTERACTIEF



VRAGEN



GEBRUIK DE CHAT



Stelling 1

Wat vinden jullie van klokkenluiders?

- Klokkenluiders zijn helden
- Klokkenluiders zijn verraders
- Weet niet/geen mening



Programma

1. Introductie

2. Voordelen goede
speak-up cultuur

3. Wet Huis voor
klokkenluiders

4. EU richtlijn

5. Wet bescherming
klokkenluiders

6. Rollen

7. Good practices

8. Afsluiting/
Samenvatting

2. Voordelen goede speak-up cultuur



Voordelen goede speak-up cultuur

Association of Certified Fraud Examiners

- 5% van de omzet gaat verloren aan fraude
- 42% van alle fraude komt aan het licht door meldingen
- De meeste meldingen zijn afkomstig van
 - 1) Medewerkers (55%)
 - 2) Klanten (18%)
 - 3) Anonieme melders (16%)
 - 4) Leveranciers (10%)
- Kosten/baten: reken maar uit!



Voordelen goede speak-up cultuur

- Mogelijke problemen snel op het spoor/opgelost
- Minder onderzoeks- en advocaatkosten
- Minder management tijd kwijt aan problemen
- Minder boetes en schandalen => betere reputatie
- Klanten/medewerkers meer vertrouwen in de onderneming
- Positief voor de cultuur
- Stimuleert kennisdeling en creativiteit
- Goed voor alle stakeholders!

#fraude
#corona #veiligheid
#cultuur #MeToo #milieu
#BlackLivesMatter #witwassen
#corruptie #kinderarbeid
#ethiek #klantbelangcentraal
#vertrouwen #greatplacetowork
#creativiteit

3. Wet Huis voor klokkenluiders





Wet Huis voor klokkenluiders

- Initiatiefwet Tweede Kamer / Ronald van Raak (SP)
- In 2016 in werking getreden
- Verbod op benadeling van klokkenluiders die **maatschappelijke misstanden** rapporteren
- Beschermd: Medewerkers, inclusief stagiaires, vrijwilligers, e.d.
- Organisaties vanaf 50 medewerkers klokkenluiderprocedure inrichten
- Wet op de Ondernemingsraden:
 - Goedgekeurd door de OR
 - Jaarlijkse rapportage bestuur / bevoegd gezag



Wet Huis voor klokkenluiders

Oprichting Huis voor klokkenluiders

1. Advies en ondersteuning: enkele honderden 2016-2022
2. Onderzoek
 - Bejegeningsonderzoek: 8 onderzoeken gedaan 2016-2022
 - Onderzoek naar misstanden: 2 onderzoek gedaan 2016-2022
(maar wellicht wel vaker doorgegeven aan andere autoriteiten)
3. Voorlichting en preventie

4. EU Richtlijn



23 April 2018: Voorstel Europese Commissie EU Richtlijn Bescherming Klokkenluiders

Referring to **LuxLeaks, Panama Papers and Cambridge Analytica**, first Vice-President Frans Timmermans said:

*"Many recent scandals may never have come to light if insiders hadn't had the courage to **speak out**. But those who did took enormous risks. So **if we better protect whistleblowers, we can better detect and prevent harm to the public interest** such as fraud, corruption, corporate tax avoidance or damage to people's health and the environment. **There should be no punishment for doing the right thing**. In addition, today's proposals also protect those who act as sources for investigative journalists, helping to ensure that freedom of expression and freedom of the media are defended in Europe."*



April 2018: Voorstel Europese Commissie



Věra **Jourová**, Commissioner for Justice, Consumers and Gender Equality added:

*"In the globalised world where the temptation to maximise profit sometimes at the expense of the law is real we need to support people who are ready to take the risk to uncover serious violations of EU law. **We owe it to the honest people of Europe.**"*



Programma

1. Introductie

2. Voordelen goede
speak-up cultuur

3. Wet Huis voor
klokkenluiders

4. EU richtlijn

5. Wet bescherming
klokkenluiders

6. Rollen

7. Good practices

8. Afsluiting/
Samenvatting

5. Wet bescherming klokkenluiders



Wet bescherming klokkenluiders

- EU-richtlijn oktober 2019 in werking, deadline implementatie 17-12-2021
- Aangenomen door Tweede Kamer op 20-12-2022, Eerste Kamer 24-01-2023
- Ingegaan op 18 februari 2023, met uitzondering van de bepalingen over anoniem melden en sancties door het Huis voor klokkenluiders
- Hierover komt nog nadere regelgeving (maar anoniem melden staat al in Wwft)
- Europese Commissie sleept Tsjechië, Duitsland, Estland, Spanje, Italië, Luxemburg, Polen en Hongarije voor het Hof (Spaanse wet inmiddels wel aangenomen)



Wbk: Verbod benadeling

- Verbod op de benadeling van klokkenluiders, bijvoorbeeld
 - Slechte beoordeling
 - Overplaatsing
 - Demotie
 - Schorsing of ontslag
 - Geen opdrachten meer krijgen
 - Pesten, discriminatie, uitsluiting, smaad, laster
 - Etcetera
- Je mag ook niet dreigen met / pogen tot benadeling
- Omkering van de bewijslast !



Wbk: Meer organisaties interne procedure

- Interne klokkenluiderprocedure opstellen
 - Vanaf 250 medewerkers: per 18 februari 2023
 - Vanaf 50 medewerkers: per 17 december 2023 (maar nu procedure volgens Wet Hvk)
 - Vallend onder financiële / anti-witwaswetgeving: per 18-02-2023 ongeacht de omvang*
- In principe alleen voor de eigen medewerkers, ook als je er maar één hebt
- Advies: stel het ook ter beschikking aan derden (leveranciers, sollicitanten, etc.)

*Alle financieel adviseurs, banken, verzekeraars, trustkantoren, betaaldienstverleners, casino's, administratiekantoren, accountants, notarissen, belastingadviseurs, bepaalde advocaten, leasebedrijven, autodealers, jachtenbouwers, juweliers, onroerend goed makelaars/ taxateurs, kunsthandelaren, crowdfunders etc.



Wbk: Meer klokkenluiders beschermd

- Klokkenluidermeldingen in een werk-gerelateerde context
 - Medewerkers
 - ZZP'ers
 - Vrijwilligers en stagiaires
- Ook beschermd:
 - Sollicitanten en oud-medewerkers
 - Leveranciers en medewerkers van leveranciers
 - Aandeelhouders en commissarissen
 - Familieleden en bedrijven van de melder
 - Mensen die de melder bijstaan, zoals adviseurs, vertrouwenspersonen
 - Degenen die meldingen ontvangen en opvolgen, onderzoekers



Wbk: Definitie misstand verbreed

1. Een schending of een **gevaar** voor schending van het Unierecht, of
 2. 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 **interne regels** die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift zijn vastgesteld door een werkgever, 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 openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten
- * Maatschappelijk belang:
- de handeling of nalatigheid raakt niet enkel persoonlijke belangen en
 - er is sprake van (a) een patroon of structureel karakter of (b) de handeling of nalatigheid is ernstig en omvangrijk



Stelling 2

Eén persoon op een afdeling moet structureel onbetaald overwerken. Hierover komt een melding binnen. Is dit een klokkenluidermelding?

- Ja
- Nee



Wbk discussiepunten: Omschrijving misstand

- Minister: In ieder geval geen individuele zaken waarop het arbeidsrecht van toepassing is
- Voorbeeld over structureel onbetaald overwerk



Stelling 3

Binnen de organisatie komen meldingen binnen over intimiderend gedrag door een leidinggevende ten opzichte van meerdere medewerkers. Zijn dit klokkenluidermeldingen?

- Ja
- Nee



Wbk discussiepunten: Omschrijving misstand

- Ongewenst gedrag vaak niet, tenzij
 - Het meerdere personen betreft
 - Er een patroon/het structureel of omvangrijk is en
 - De veiligheid van personen of het functioneren van de organisatie in gevaar komt
 - (of als het in strijd met de gedragscode is en een concrete verplichting inhoudt)



Wbk discussiepunten: Omschrijving misstand

- Interne regels moeten een concrete verplichting houden (vaak niet bij sociale media beleid)
- Advies: Bied bescherming tegen vergelding voor allerlei soorten meldingen
 - Schending (of gevaar voor schending) van de gedragscode/interne procedures of toepasselijke wetgeving
- Publieke organisaties gaan vaker 'op' de wet zitten
- Je moet in je procedure aangeven wanneer er wettelijke bescherming is



Wbk: Onafhankelijk meldloket en opvolging

- Een **onafhankelijke** persoon/afdeling die melding ontvangt en
- Een **onafhankelijke** persoon/afdeling die melding opvolgt
- Deze twee rollen mogen gecombineerd worden
- Een onafhankelijke persoon/afdeling waar anoniem gemeld kan worden (binnenkort)
- Ethics & Compliance Officer of Integriteitsmanager of outsourcen
- Daarnaast mag de melder een adviseur in vertrouwen raadplegen (bv. vertrouwenspersoon, advocaat, medewerker vakbond)



Wbk: Meerdere meldkanalen aanbieden

- Mondeling en schriftelijk en anoniem meldkanaal
- Modelregeling: 3-trapsraket
 - Bespreek het met je manager
 - Bij gespecialiseerde afdeling (HR/Compliance/Juridische Zaken/Audit)
 - Via website/telefoonnummer (met daarachter onafhankelijke coördinator)
- Schriftelijk is bijvoorbeeld via een formulier op een website
- Mondeling bijvoorbeeld ook via de telefoon of een spraaksysteem
- En op verzoek binnen een redelijke termijn door een gesprek op locatie
- Regels voor anoniem melden worden nog nader uitgewerkt in een AMvB



Wbk: Identiteit melder vertrouwelijk

- I.t.t. de richtlijn zegt de Wbk niets over beveiliging meldkanaal
- Identiteit melder moet wel vertrouwelijk blijven, tenzij deze instemt met openbaring
- IT manager moet het dus ook niet kunnen achterhalen
- Coördinator van de meldregeling moet er rekening mee houden
- Er moet een register bijgehouden worden
- Ook als een melding via een manager/afdeling wordt gedaan!
- AVG is van toepassing



Wbk: Wat betekent dit voor u?

- Kantoor met 400 medewerkers: Procedure, onafhankelijke meld/opvolgfunctionaris
- Kantoor met 10 medewerkers: Procedure, onafhankelijke meld/opvolgfunctionaris
- NL vestiging van buitenlands concern: NL procedure, onafhankelijke meld/opvolgfunctie
- Groep met meerdere juridische entiteiten:
 - Entiteiten met 50-249 medewerkers mogen faciliteiten delen voor ontvangst/opvolging
 - Grotere en kleinere entiteiten dus niet (?)
 - Je mag naast de lokale/eigen meldkanalen ook het meldkanaal van het hoofdkantoor aanbieden; de keuze is aan de melder
- Uitbesteden aan betrouwbare/capabele partij mag altijd
- Hoe zit het bij je klanten?



Wbk: Externe meldkanalen

- Er is geen verplichting meer om eerst intern te melden
 - Dus: probeer intern melden aantrekkelijk te maken
 - Externe meldloketten moeten opgenomen worden in de interne meldregeling: momenteel 8; er kunnen er nog meer volgen
-
- Autoriteit Consument en Markt
 - Nederlandse Zorg Autoriteit
 - Autoriteit Financiële Markten
 - De Nederlandsche Bank
 - Autoriteit Persoonsgegevens
 - Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd
 - Nucleaire/stralings autoriteit
 - Huis voor klokkenluiders



Wbk: Minimum reactietermijnen

- Binnen 7 dagen een ontvangbevestiging
- Binnen 3 maanden daarna substantiële feedback over de beoordeling en opvolging van de melding
- Advies: Communiceer sneller en vaker



Wbk: Openbaarmaking mag ook, soms

Als de melder redelijke gronden heeft dat de informatie over (het vermoeden van) een misstand juist is

1. Als de melder eerst (a) een interne en externe melding heeft gemaakt of (b) alleen een externe melding en redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft of
2. Als de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de misstand een dreigend/reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang of
3. Als er een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit of
4. Het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen

Vertrouwelijkheidsbeding moet vanaf heden een uitzondering maken voor klokkenluidermeldingen, anders nietig.

Advies: Moedig intern melden aan, bied het ook aan externen aan, onderzoek serieus en communiceer vaak



Wbk: Instemming door medewerkers

- Ondernemingsraad moet instemmen met de procedure
- Als geen OR: personeelsvertegenwoordiging moet instemmen
- Tenzij geregeld in de CAO
- Als ook geen personeelsvertegenwoordiging: > 50% medewerkers moet instemmen
- Medewerker mag naar kantonrechter stappen om goede procedure af te dwingen



Wbk: Sanctiemogelijkheden

- Het Huis voor klokkenluiders krijgt sanctiemogelijkheden
- Ziet toe op het instellen van meldprocedures, verbod op benadeling
- Krijgt de bevoegdheid om een organisatie te dwingen om benadeling terug te draaien en om boetes op te leggen
- Wordt nog nader uitgewerkt



Wbk: Ondersteuning van klokkenluiders

- Huis voor klokkenluiders biedt advies en steun
- Experimenten/pilots met gratis rechtshulp, psycho-sociale en financiële ondersteuning
- Duurt nog wel een jaar of twee voordat dit definitief vorm krijgt



Filmpje

Your voice has power



Programma

1. Introductie

2. Voordelen goede
speak-up cultuur

3. Wet Huis voor
klokkenluiders

4. EU richtlijn

5. Wet bescherming
klokkenluiders

6. Rollen

7. Good practices

8. Afsluiting/
Samenvatting

6. Rollen

MELDING ONDERZOEKEN EN OPLOSSEN

Zie ook: [Hoe het meld- en opvolgloket te organiseren](#)


Wet bescherming klokkenluiders

Arbeidsrecht
PSA

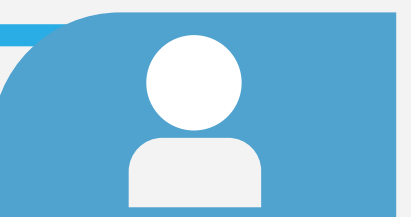
Schending
wet/gedragscode

Ongewenst
gedrag

STEUN EN ADVIES



Vertrouwenspersoon
ongewenst gedrag



Vertrouwenspersoon
integriteit

Management
of
Compliance

Onafhankelijk meldloket
Onafhankelijke opvolging

- Ethics Committee
- Ethics & Compliance
- Interne Audit
- Juridisch Advies
- Externe Onderzoekers
- HR
- Klachtencommissie ongewenst gedrag



Stelling 4

Wij zijn:

- Er klaar voor
- Er mee bezig
- Moeten er nog aan beginnen

7. Good practices



Waarom rapporteren mensen niet?



Waarom rapporteren mensen niet?

- Ze zijn bang voor vergelding
- Ze vrezen dat hun identiteit naar buiten komt
- Ze vertrouwen de klokkenluiderprocedure niet
- Ze denken dat er toch niets mee gebeurt / er niets verandert
- Ze weten niet dat ze kunnen rapporten of hoe te rapporteren



Good practices

- Korte begrijpelijke procedure met een goede naam / verwijzing uitgebreid reglement
- Publiceer het onderzoeksprotocol / wie zit er achter het loket?
- Gemakkelijk te vinden voor iedereen / gemakkelijk toegankelijk
- Met interne en externe vertrouwenspersonen, onafhankelijke coördinator(en) & onderzoekers
- Als er een melding komt: communiceer vaak met alle partijen
- Laat zien wat er gebeurt met meldingen / creëer vertrouwen / gelijke gevallen gelijk behandelen
- Zet eens in een melder in het zonnetje
- Rol van de leider cruciaal / stimuleer discussie





Programma

1. Introductie

2. Voordelen goede
speak-up cultuur

3. Wet Huis voor
klokkenluiders

4. EU richtlijn

5. Wet bescherming
klokkenluiders

6. Rollen

7. Good practices

8. Afsluiting/
Samenvatting

8. Afsluiting/Samenvatting



Wat is nieuw/anders t.o.v. Wet Hvk? 1/2

- Meer melders beter beschermd / omkering bewijslast
- Er mag meer gemeld worden
- Uitbreiding naar organisaties < 50 personen in o.a. financiële sector/Wwft plichtig
- Mondelinge en schriftelijke en anonieme meldkanalen
- Onafhankelijke coördinator aanstellen (meld/opvolgfunctionaris)
- Per juridische entiteit (maar bij 50-249 medewerkers mogen faciliteiten gedeeld worden)
- Ontvangstbevestiging binnen 7 dagen/beoordeling binnen 3 maanden daarna
- Register



Wat is nieuw/anders t.o.v. Wet Hvk? 2/2

- Eerst intern melden niet meer verplicht; verwijzing externe meldkanalen opnemen
- In bepaalde gevallen mag melder e.e.a. openbaar maken
- Vertrouwelijkheidsbeding voortaan nietig als geen uitzondering voor klokkenluidermeldingen
- Instemming medewerkers nodig, via OR/ PVT/ stemming (tenzij vastgelegd in CAO)
- Medewerker kan via kantonrechter correcte procedure afdwingen
- Huis voor klokkenluiders kan (binnenkort) sancties opleggen



Websites

- De brochures van het Huis voor klokkenluiders
<https://www.huisvoorklokkenluiders.nl>
- Ministerie van Binnenlandse Zaken:
<https://www.wetbeschermingklokkenluiders.nl>
- Status in andere EU landen:
<https://www.whistleblowingmonitor.eu>
<https://eurowhistle.eu>
- Nieuwsbrief / Whitepaper inclusief 10-stappen plan
<https://www.deintegriteitscoordinator.nl>






Portal

- Dit webinar
- Whitepaper
 - 15 veranderingen
 - 10 stappen plan
- Modelprocedure en reglement
- Onderzoeksprotocol
- FAQ's

Adfiz

Kennisportalen

Adfiz heeft inmiddels 26 kennisportalen ter beschikking gesteld en zijn er nog verschillende in ontwikkeling. Zodra er een nieuw kennisportaal wordt gepubliceerd wordt je hiervan op de hoogte gesteld via een ledenbericht.

 Actief Klantbeheer	 Aflossingsvrij	 Assurantiebelasting en BTW
 Cyber	 Digitale weerbaarheid	 Directe Schadeafhandeling
 Duurzame Ontwikkeling	 Europa	 Klimaatrisico's
 Kwaliteit	 Nationaal Regime	 Pensioenstelsel
 Privacy	 Risico management	 Scheiden
 SFDR	 Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden	 Transparantie in dienstverlening
 WBTR	 Wet arbeidsmarkt in balans	 WvT
 Witwassen	 Zorgcollectiviteiten	 Zorgplicht



Ontdek de kracht van een goede speak-up cultuur



www.theintegritycoordinator.com

www.deintegriteitscoordinator.nl



geert.vermeulen@theintegritycoordinator.com

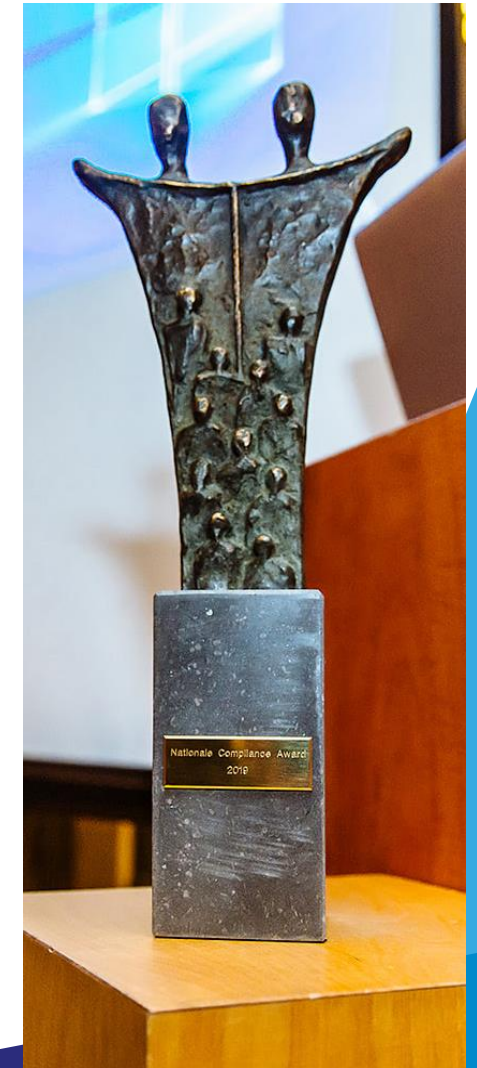
geert.vermeulen@deintegriteitscoordinator.nl



<https://nl.linkedin.com/in/geertvermeulen>



Tel: +31 6 52884699



Nationale Compliance Award