



## KNHS - Klokkenluidersregeling



## INHOUDSOPGAVE

1	Klokkenluidersverklaring .....	2
2	Klokkenluidersregeling .....	3
	2.1 Over de Klokkenluidersregeling .....	3
	2.2 Een Misstand .....	3
	2.3 Vermoeden van een misstand .....	3
	2.4 Doel van de Klokkenluidersregeling .....	4
	2.5 Procedure in grote lijnen .....	4
	2.6 Klokkenluider? .....	4
3	Interne Procedure .....	5
	3.1 Melding .....	5
	3.2 Behandeling melding .....	5
	3.3 Benadeling .....	6
	3.4 Recht op advies .....	6
	3.5 Uitzondering .....	7
4	Externe procedure .....	7
	4.1 Melding .....	7
	4.2 Advies .....	8
	4.3 Onderzoek .....	8
5	Vaststelling, Publicatie en Evaluatie .....	10
	5.1 Ondernemingsraad .....	10
	5.2 Publicatie en contactgegevens .....	10
	5.3 Evaluatie .....	10

## 1 KLOKKENLUIDERSVERKLARING

Hierbij verklaart het Managementteam van de KNHS dat de KNHS als werkgever streeft naar optimale arbeidsomstandigheden, waardoor de veiligheid en de gezondheid van de medewerkers zo veel als mogelijk wordt gewaarborgd en waardoor hun welzijn zoveel als mogelijk wordt bevorderd.

De klokkenluidersregeling is een onderdeel van het algemeen personeelsbeleid van de KNHS. De uitvoering dient in de lijn van de organisatie plaats te vinden. De eindverantwoordelijkheid en aansprakelijkheid van de klokkenluidersregeling liggen bij de Algemeen Directeur.

De arbobeleidsverklaring van het Managementteam ten aanzien van de klokkenluidersregeling is:

- Het streven naar een veilige werkomgeving, waarin iedereen zich vrij voelt om melding te maken van eventuele misstanden.
- De KNHS hecht er veel waarde aan dat werknemers op een adequate en veilige manier melding kan maken van eventuele vermoedens van ernstige misstanden binnen de organisatie.
- Er duidelijkheid is over de procedure die opgesteld is voor het melden van eventuele misstanden.

Uiteraard is alles er op gericht binnen de organisatie dat er plezierig met elkaar gewerkt kan worden en hopen wij erop dat deze regeling niet gebruikt hoeft te worden. Deze regeling is opgesteld in overleg met de Ondernemingsraad van de organisatie.

Namen de KNHS,

Het Managementteam

## 2 KLOKKENLUIDERSREGELING

### 2.1 OVER DE KLOKKENLUIDERSREGELING

Conform de wet Huis voor klokkenluiders is elke organisatie met meer dan 50 werknemers verplicht een Klokkenluidersregeling te hebben. Zo ook de KNHS. In deze procedure moet zijn vastgesteld hoe wij binnen de KNHS omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand binnen de organisatie.

### 2.2 EEN MISSTAND

Een misstand is een situatie waarin sprake is van onrecht, misbruik, wanbeheer, fraude of een ander type wangedrag binnen een organisatie. Dit kan variëren van financiële fraude, corruptie, schending van arbeidsrechten, milieudelicten tot machtsmisbruik

Misstanden hebben vaak een structureel karakter en raken het maatschappelijk belang, wat betekent dat ze niet alleen individuele belangen schaden, maar ook bredere gevolgen hebben voor de samenleving

### 2.3 VERMOEDEN VAN EEN MISSTAND

Iedere (ex-)werknemer die vermoed dat er sprake is van een misstand binnen de KNHS kan hiervan intern een melding maken. Wanneer is er sprake van een vermoeden van een misstand? De definitie daarvan is wettelijk vastgelegd.

Er is sprake van een vermoeden van een misstand wanneer het vermoeden ten eerste gebaseerd is op *redelijke gronden*. Dat betekent dat geruchten of verhalen van anderen niet volstaan. Het moet gaan om iets wat de persoon zelf bemerkt heeft en die het niveau van een of enkele persoonlijke gevallen overstijgt, bijvoorbeeld vanwege de ernst van de situatie, de omvang of het structurele karakter ervan. Ten tweede moet de melding betrekking hebben op een misstand met een *maatschappelijk belang*:

- Schending van een wettelijk voorschrift;
- Gevaar voor de volksgezondheid;
- Gevaar voor de veiligheid van personen;
- Overtreding van vastgelegde interne regels van een organisatie;
- Gevaar voor de aantasting van milieu of
- Gevaar voor het goed functioneren van de KNHS als gevolg van onbehoorlijk handelen.

## 2.4 DOEL VAN DE KLOKKENLUIDERSREGELING

De KNHS hecht er veel waarde aan dat werknemers op een adequate en veilige manier melding kunnen maken van eventuele vermoedens van ernstige misstanden binnen de organisatie. Daarom is een goede, heldere regeling van belang.

Deze regeling maakt mogelijk dat iedere medewerker misstanden kan melden, dat alle meldingen serieus en volgens een bepaalde procedure worden behandeld en dat de medewerker die 'aan de bel trekt' - de klokkenluider - in alle vertrouwelijkheid zijn vermoeden kan uiten en persoonlijk geen negatieve gevolgen van zijn melding ondervindt.

## 2.5 PROCEDURE IN GROTE LIJNEN

De KNHS streeft ernaar dat een melding van een misstand door iedereen binnen de organisatie veilig en laagdrempelig kan worden aangekaart. Slechts een ander om raad vragen of met een ander over de vermoedens praten, is nog geen melding. Over de interne procedure is meer te lezen in Hoofdstuk 3 van deze regeling. Wanneer de melding niet (naar tevredenheid) is afgehandeld, kan een melding worden gemaakt bij het Huis voor klokkenluiders. Dit is een instantie die voorziet in advies en onderzoek. Er zijn ook situaties waarin het onmogelijk is eerst intern een melding te doen. Ook in dat geval kan het Huis voor Klokkenluiders worden ingeschakeld, die op een vertrouwelijke wijze adviseert over de wijze van aanpak. Over de externe procedure is meer informatie opgenomen in Hoofdstuk 4.

## 2.6 KLOKKENLUIDER?

Alle werknemers van de KNHS mogen een vermoeden van een misstand melden en kunnen daarmee een Klokkenluider zijn. Een werknemer is hierbij niet alleen iemand met een arbeidsovereenkomst bij de werkgever, maar iedereen die nu of in het verleden werkt of gewerkt heeft voor of in opdracht van de werkgever. In het geval van de KNHS betekent dit dat de volgende groepen personen gebruik kunnen maken van deze regeling wanneer zij een vermoeden hebben van een misstand:

- Medewerkers in loondienst
- ZZP'ers
- Vrijwilligers<sup>1)</sup>
- Flexwerkers
- Stagiairs
- Opdrachtnemers;
- Onderaannemers;
- Samenwerkingspartners en
- Uitzendkrachten

<sup>1)</sup> *Met vrijwilligers wordt hier bedoeld de personen die met de KNHS als vrijwilliger een getekende overeenkomst hebben, dan wel uitbetaald worden door de KNHS.*

<sup>2)</sup> *Deze klokkenluidersregeling betreft een interne procedure en is niet bedoeld voor bijvoorbeeld sporters binnen de paardensport.*

## 3 INTERNE PROCEDURE

### 3.1 MELDING

Voor de interne melding bestaan binnen de KNHS twee meldpunten. Bestaat er een vermoeden van een misstand, dan kunnen Klokkenluiders zich wenden tot één van deze functionarissen:

1. (Direct) leidinggevende of hoger leidinggevende

*Wanneer het niet wenselijk is voor de Klokkenluider om de melding te doen bij deze functionaris, mag hij/zij zich ook wenden tot een andere leidinggevende of een leidinggevende naar keuze. Leidinggevende worden geïnformeerd over het omgaan met een melding, doormiddel van een e-learning.*

2. De vertrouwenspersoon

*De vertrouwenspersoon behartigt de belangen van de werknemer en niet van de werkgever.*

*De Klokkenluider is vrij om te kiezen tot welke functionaris hij/zij zich wendt ten behoeve van de melding. Indien de Klokkenluider daartoe verzoekt mag de leidinggevende of vertrouwenspersoon de identiteit van de Klokkenluider niet bekend maken. De KNHS garandeert deze anonimiteit. De Klokkenluider heeft te allen tijde de mogelijkheid dit verzoek tot anonimiteit te herroepen.*

Bij de melding van het vermoeden van een misstand bespreekt de leidinggevende/ vertrouwenspersoon worden de risico's dat de Klokkenluider bekend wordt, samen besproken. In overleg wordt gekeken hoe deze risico's kunnen worden verminderd en wat de Klokkenluider kan doen wanneer hij/zij meent dat er sprake is van benadeling. De Klokkenluider moet ten alle tijden beschermd en begeleid worden.

Indien de klokkenluider behoefte heeft aan extern advies, kan men zich melden bij de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders, zie 3.4. Recht op advies bij de Integriteitscoördinator, of de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon kan ook adviseren welke mogelijkheden er zijn.

### 3.2 BEHANDELING MELDING

De leidinggevende of vertrouwenspersoon (afhankelijk van de keuze van de Klokkenluider) legt het nodige vast ten aanzien van de melding, namelijk de inhoud van de melding en de datum waarop de melding is gedaan. De Klokkenluider ontvangt hiervan een kopie op schrift. De leidinggevende of vertrouwenspersoon moet de melding (in overleg met de melder) zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen zes weken doorsturen naar de hoogst verantwoordelijke, de Algemeen Directeur. Ook de directeur is gehouden anonimiteit te garanderen wanneer de Klokkenluider daarom heeft gevraagd.

Na de melding te hebben ontvangen, stuurt de directeur binnen vijf werkdagen een ontvangstbevestiging naar de Klokkenluider. De directeur bekijkt vervolgens de melding en beoordeelt of er een noodzaak bestaat om de melding te onderzoeken. Als hoogst verantwoordelijke beslist de directeur door wie en op welke wijze het onderzoek dient te worden uitgevoerd. Dit onderzoek dient te worden vastgelegd.

Binnen acht weken na ontvangst van de melding stelt de directeur de Klokkenluider en de leidinggevende/vertrouwenspersoon (afhankelijk van de keuze van de Klokkenluider) mondeling en schriftelijk op de hoogte van het standpunt omtrent het vermoeden van de misstand. Hierbij wordt ook toegelicht tot welke stappen de melding heeft geleid. Is het niet haalbaar voor de directeur om deze terugkoppeling binnen acht weken te geven, dan worden de Klokkenluider en de leidinggevende/vertrouwenspersoon hiervan op de hoogte gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn een standpunt kan worden gevormd.

De Klokkenluider wordt vervolgens twee weken in de gelegenheid gesteld te reageren op het onderzoeksrapport en het standpunt van de directeur. Wanneer de Klokkenluider heeft aangegeven dat deze graag anoniem te blijven, dan verloopt dit proces via de leidinggevende en/of vertrouwenspersoon.

Een melding wordt als afgehandeld beschouwd als procedure is doorlopen en dit formeel is vastgelegd in het behandeldossier.

### 3.3 BENADELING

Zoals eerder aan bod kwam, wordt de Klokkenluider in zijn positie als werknemer beschermd tegen benadeling wegens het doen van deze melding. Naast ontslag kun je hierbij denken aan ongewenste overplaatsing, het weigeren van een promotie of pesten. De KNHS streeft er altijd naar dat de melding voor de werknemer zowel tijdens als na de melding geen nadelige gevolgen oplevert en blijft de Klokkenluider hierin begeleiden en ondersteunen.

Wanneer de KNHS op een gegeven moment na een melding toch een benadelende maatregel moet nemen, moet deze beslissing worden gemotiveerd en duidelijk zijn dat de maatregel geen verband houdt met de melding. Wanneer andere werknemers de Klokkenluider benadelen, spreekt de KNHS hen hierop aan en kunnen tegen deze personen maatregelen worden getroffen, door eerst een schriftelijke waarschuwing en wanneer hier geen gehoor aan wordt gegeven verdere maatregelen.

### 3.4 RECHT OP ADVIES

De Klokkenluider heeft de mogelijkheid om in vertrouwen een adviseur van de afdeling Advies van het Huis voor klokkenluiders te raadplegen. De afdeling geeft gratis, onafhankelijk en vertrouwelijk advies aan werknemers die een vermoeden van een misstand hebben en twijfelen of ze deze zullen melden. De afdeling Advies kan onder andere:

- Inschatten of er sprake is van een werk gerelateerde misstand en de adviesvrager doorverwijzen naar de instantie waar hij een melding kan doen (het Huis voor Klokkenluiders onderzoekt namelijk enkel werk gerelateerde misstanden);
- Advies en ondersteuning geven bij het doen van een interne melding;
- Advies geven over het omgaan met de gevolgen van een interne melding;
- De Klokkenluider wegwijs maken in zijn rechten en plichten en
- Psychosociale ondersteuning bieden bij de vervelende gevolgen en stress die de melding met zich kan meebrengen.

Uiteraard kan in plaats daarvan ook advies worden opgevraagd bij een jurist. De KNHS is echter niet verplicht de kosten die hierbij worden gemaakt te vergoeden.

### 3.5 UITZONDERING

Bestaat het vermoeden van een misstand met daarbij betrokkenheid van de directeur, dan kan de Klokkenluider zich wenden tot de vertrouwenspersoon, die de melding conform deze procedure doorstuurt naar de Voorzitter van het Bondsbestuur. Dit toezichthoudende orgaan behandelt de melding overeenkomstig het bepaalde in deze Klokkenluidersregeling.

Bestaat het vermoeden van een misstand met daarbij betrokkenheid van het bestuur, dan kan de Klokkenluider zich wenden tot de vertrouwenspersoon, die de melding conform deze procedure doorstuurt naar de Vertrouwenscommissie van de Ledenraad, welke via het directiesecretariaat kan worden benaderd. Dit toezichthoudende orgaan behandelt de melding overeenkomstig het bepaalde in deze Klokkenluidersregeling.

Bestaat het vermoeden van een misstand met daarbij betrokkenheid van de Ledenraad, dan kan de Klokkenluider zich wenden tot de vertrouwenspersoon, die de melding conform deze procedure doorstuurt naar de directeur. De Algemeen Directeur behandelt de melding overeenkomstig het bepaalde in deze Klokkenluidersregeling.

## 4 EXTERNE PROCEDURE

### 4.1 MELDING

Een Klokkenluider kan een vermoeden van een misstand ook extern melden, namelijk bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders bijvoorbeeld bij de volgende situaties:

- a) hij/zij het niet eens is met het standpunt van werkgever of van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
- b) hij/zij niet tijdig een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding;
- c) het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem/haar kan worden gevraagd;
- d) sprake is van acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
- e) sprake is van een vermoeden dat de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
- f) sprake is van een situatie waarin de Klokkenluider in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
- g) sprake is van een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
- h) sprake is van een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand of onregelmatigheid, die de misstand niet heeft weggenomen of
- i) sprake is van een wettelijke plicht of bevoegdheid tot directe externe melding.

Bij een externe melding geldt ook dat de identiteit van de Klokkenluider die informatie, advies of ondersteuning vraagt niet bekend wordt gemaakt zonder diens instemming.



## 4.2 ADVIES

Zoals eerder aan de orde kwam, bestaat binnen het Huis voor Klokkenluiders een afdeling Advies. Deze afdeling heeft de volgende taken:

- Het informeren, adviseren en ondersteunen van een werknemer over de te ondernemen stappen inzake het vermoeden van een misstand;
- Als er een toezichthouder of inspectie is met wettelijke bevoegdheden ten aanzien van de betreffende misstand, dient de afdeling advies, de werknemer die daar werkzaam is, in eerste instantie daarnaar te verwijzen;
- Het geven van algemene voorlichting over het omgaan met een vermoeden van een misstand.

Een klokkenluider kan deze afdeling vragen om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand. Dit kan zowel mondeling als schriftelijk.

## 4.3 ONDERZOEK

Naast een afdeling Advies bestaat binnen het Huis voor Klokkenluiders ook een afdeling Onderzoek, met de volgende taken:

- Het beoordelen of het verzoekschrift ontvankelijk is met inachtneming van de voorwaarden;
- Het op basis van een verzoekschrift instellen van een onderzoek naar:
  - Het vermoeden van een misstand en  
De wijze waarop de werkgever zich jegens de werknemer heeft gedragen naar aanleiding van een melding van een vermoeden van een misstand;
- Het zelfstandig instellen van een onderzoek naar het vermoeden van een misstand wanneer meerdere signalen hiervan bekend zijn bij het Huis voor klokkenluiders (overigens moet de afdeling Advies eerst toestemming hebben van de Klokkenluider(s) om gegevens door te geven aan de afdeling Onderzoek);
- Het formuleren van algemene aanbevelingen over het omgaan met een vermoeden van een misstand.

Een Klokkenluider kan voor twee zaken terecht bij deze afdeling. Enerzijds met melden van een vermoeden van een misstand ten behoeve van een onderzoek. Anderzijds kan worden verzocht om een onderzoek naar de wijze waarop er gehandeld is tegenover de Klokkenluider naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

Om een onderzoek te kunnen starten moet een verzoekschrift worden ingediend. Aan dit verzoekschrift worden een aantal eisen gesteld, namelijk:

- Ondertekend door verzoeker;
- De naam en het adres van de verzoeker;
- De dagtekening;
- Een omschrijving van de misstand die vermoed wordt met daarbij de naam van de werkgever tegen wie het vermoeden zich richt en
- De gronden (redenen/aanleiding) waarop het vermoeden van een misstand is gebaseerd.

Vanaf de dag waarop het verzoekschrift is ingediend, stelt de afdeling Onderzoek binnen zes weken een onderzoek in <sup>2)</sup>. De afdeling Onderzoek streeft ernaar het onderzoek binnen een jaar af te ronden.

Wanneer een onderzoek is afgesloten, stelt de afdeling Onderzoek een rapport op, waarin hij zijn bevindingen en zijn oordeel weergeeft. Het rapport bevat in ieder geval, voor zover het onderzoek zich daartoe uitstrekt:

- Een analyse van de misstand;
- De vaststelling van de oorzaken of de vermoedelijke oorzaken van de misstand en de omvang van zijn gevolgen en
- Aanbevelingen aan de werkgever indien daartoe aanleiding bestaat.

*3) Geen kosten verbonden aan het onderzoek; de overheid financiert het Huis voor Klokkenluiders volledig*

De afdeling onderzoek zendt een concept van het rapport aan de betrokken werkgever en de verzoeker. De werkgever en de verzoeker kunnen vervolgens schriftelijk commentaar leveren gedurende een termijn van vier weken, die aanvangt met ingang van de dag na die waarop het concept van het rapport is verzonden. Zij zijn tot geheimhouding van het concept van het rapport verplicht. Indien het commentaar daartoe aanleiding geeft, kan de afdeling Onderzoek het rapport aanpassen. Ingeval het commentaar niet leidt tot aanpassing, geeft de afdeling onderzoek in zijn rapport de redenen daarvoor aan.

Zoals hierboven aangegeven kan de afdeling Onderzoek naar aanleiding van het onderzoek aan de werkgever aanbevelingen doen. Deze aanbevelingen zijn geen vaststelling van aansprakelijkheid in verband met een misstand of vermoeden van schuld aan enig strafbaar feit. De werkgever is verplicht om binnen een redelijke termijn aan te geven hoe aan deze aanbeveling gevolg wordt gegeven. Overweegt hij om deze aanbeveling niet op te volgen, dan moet hij de redenen hiertoe mededelen aan de afdeling Onderzoek.

Wordt er geen onderzoek ingesteld of wordt het onderzoek niet voortgezet, dan worden de verzoeker en de werkgever hier zo spoedig mogelijk van op de hoogte gebracht. Er wordt geen onderzoek ingesteld wanneer wordt vastgesteld dat:

- Het verzoekschrift niet voldoet aan de vereisten;
- Het verzoek kennelijk ongegrond is;
- Het maatschappelijk belang bij een onderzoek door de afdeling onderzoek, dan wel de ernst van de misstand, kennelijk onvoldoende is;
- Als een toezichthouder of inspectie met wettelijke bevoegdheden ten aanzien van de betreffende misstand het vermoeden van een misstand naar behoren behandelt of heeft behandeld;
- De verzoeker het vermoeden van een misstand niet heeft gemeld aan een leidinggevende of vertrouwenspersoon van de organisatie waarbinnen sprake is van de vermoedelijke misstand, tenzij dat van hem in redelijkheid niet gevraagd kan worden;
- De verzoeker het vermoeden van een misstand heeft gemeld aan een leidinggevende of een vertrouwenspersoon van de organisatie waarbinnen sprake is van de vermoedelijke misstand en de organisatie het vermoeden naar behoren heeft behandeld;
- Er een ander verzoek, dezelfde misstand betreffende, bij de afdeling Onderzoek in behandeling is of door de afdeling onderzoek is afgedaan, behoudens indien een nieuw feit of een nieuwe omstandigheid bekend is geworden en zulks tot een ander oordeel over de bedoelde misstand zou hebben kunnen leiden;
- Bij onherroepelijke rechterlijke uitspraak reeds over de misstand is geoordeeld.

Daarnaast kan besloten worden dat een onderzoek niet wordt voortgezet. Dit is enerzijds het geval wanneer de verzoeker niet voldoende meewerkt aan een zorgvuldig verloop van het onderzoek en het bewaren van de vertrouwelijkheid van uitkomsten van het onderzoek. Anderzijds kan een nieuw feit of

een nieuwe omstandigheid bekend worden, wat ertoe leidt dat het verzoek kennelijk ongegrond wordt verklaard door de afdeling Onderzoek.

## 5 VASTSTELLING, PUBLICATIE EN EVALUATIE

### 5.1 ONDERNEMINGSRAAD

- De ondernemingsraad van de KNHS heeft (overeenkomstig artikel 27m WOR) ingestemd met deze meldprocedure.
- 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 KNHS naar aanleiding van deze meldingen heeft genomen.
- Deze meldprocedure wordt jaarlijks geëvalueerd door de ondernemingsraad, de werkgever, de vertrouwenspersonen en de Integriteitscoördinator, in samenhang met de andere onderdelen van het integriteitsbeleid van de KNHS.

### 5.2 PUBLICATIE EN CONTACTGEGEVENS

- De Klokkenluidersregeling staat gepubliceerd op Afas InSite en op de website van de KNHS.
- Deze Klokkenluidersregeling, de contactgegevens van de Integriteitscoördinator en de contactgegevens van de vertrouwenspersonen worden gepubliceerd op de website van de KNHS.
- Werknemers van de KNHS worden bij indiensttreding en bij wijzigingen geïnformeerd over de Klokkenluidersregeling.
- Middels een e-learning worden zowel medewerkers als leidinggevende geïnformeerd over het bestaan van de Klokkenluidersregeling en het omgaan met een melding.

### 5.3 EVALUATIE

Jaarlijks zal het beleid geëvalueerd worden en indien nodig bijgesteld. Hiermee blijft het een actueel document, passend bij de wet- en regelgeving van dat moment.