

Klokkenluidersregeling Badminton Nederland

Inleiding

Deze regeling legt uit wat je kunt doen als je denkt dat er sprake is van een integriteitsschending of misstand. We beschrijven hierin hoe de procedure werkt, maar ook welke rechten en plichten je hebt.

Wanneer kunt u een misstand melden?

- Als je vermoedt dat er sprake is van een misstand van maatschappelijk belang door (een medewerker van) de organisatie. Een persoonlijk conflict op de werkvloer is geen misstand van maatschappelijk belang. Fraude of een privacy schending is dat bijvoorbeeld wel.
- Als het vermoeden of de informatie die je hebt, gebaseerd is op dingen die je zelf gezien of gehoord hebt of stukken die je in handen hebt. Het mag niet (alleen) gaan om informatie die je “van horen zeggen” hebt; en
- Als je via je werk een relatie hebt (gehad) met onze organisatie. Bijvoorbeeld omdat je bij ons werkt(e) of diensten of goederen aan ons levert of omdat je bij onze organisatie solliciteert of vrijwilligerswerk doet.

In de regeling gebruiken we het begrip ‘werkgever’. Ook als je niet in dienst bent (geweest) bij onze organisatie, maar wel een werkrelatie hebt gehad met onze organisatie, kun je een misstand melden. Vermoed je dat er sprake is van een misstand, maar heb je daarvan geen kennis genomen vanuit een werk gerelateerde context? Dan kun je geen melding doen.

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 de interne dan wel externe vertrouwenspersoon. Je kunt voor informatie en advies ook anoniem terecht bij het Huis voor Klokkenluiders (www.huisvoorklokkenluiders.nl).

1. Meldingen

1.1. De Klokkenluidersregeling geldt voor meldingen van:

- a vermoedens van integriteitsschendingen, overtredingen van (gedrags)regels en reglementen van Badminton Nederland (BN) die de belangen van BN kunnen schaden, en;
- b 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 BN.

1.2. Onder het vermoeden van een misstand als bedoeld in lid 1b 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 openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

2. Wie kan melden?

Alle werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten of voormalig werknemers. Ook personen die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten of hebben verricht. Dit zijn onder andere stagiairs, vrijwilligers, opdrachtnemers, onderaannemers, uitzendkrachten, personen/zzp'ers waarmee een overeenkomst van opdracht is overeengekomen. Waar hierna wordt gesproken over “**werknemers**” worden al deze personen bedoeld.

3. Ondersteuning door vertrouwenspersonen

- 3.1. Bij een vermoeden van een integriteitsschending of een misstand kun je terecht bij een vertrouwenspersoon. Ook als je twijfelt of wilt overleggen, kun je contact opnemen met een vertrouwenspersoon. Op [Grensoverschrijdend gedrag \(badminton.nl\)](https://www.badminton.nl) kun je de actuele contactgegevens van de vertrouwenspersonen vinden.
- 3.2. 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 Klokkeluidersregeling;
 - 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.
- 3.3. Werknemers van onze organisatie hebben het recht om een vermoeden van een schending of misstand te bespreken met een vertrouwenspersoon. Dit mag een vertrouwenspersoon van BN zijn of een andere persoon met geheimhoudingsplicht, zoals een juridisch adviseur van een vakbond of een adviseur van het Huis voor Klokkeluiders.

4. De melding

- 4.1. BN wil vermoedens van schendingen en ongewenst gedrag 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 Algemeen Directeur en indien van toepassing de Technisch Directeur.. Die zet jouw melding direct door naar de Integriteitsmanager. Alleen wanneer de melding betrekking heeft op de Integriteitsmanager, wordt de melding door de Algemeen Directeur of Technisch Directeur niet doorgezet naar de Integriteitsmanager.
 - b Bij de Integriteitsmanager van BN. De contactgegevens kun je vinden op de website (www.badminton.nl) van BN.
 - c Anoniem via een vertrouwenspersoon van BN (zie onder punt 3). 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 Klokkeluiders).
- 4.3. Anonieme meldingen kunnen in behandeling worden genomen.
- 4.4. De melding zal worden geregistreerd in een daarvoor ingericht register.
- 4.5. Een melding bevat het liefst de volgende informatie:
 - a een omschrijving van de schending van de Interne Gedragscode of 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. Ontvankelijkheid melding

- 5.1. De melder ontvangt binnen 7 kalenderdagen na de melding een schriftelijke ontvangstbevestiging van de Integriteitsmanager.
- 5.2. De Integriteitsmanager toetst de melding op ontvankelijkheid. Een melding is ontvankelijk als:
 - a de melding betrekking heeft op een integriteitsschending en/of (vermoeden van) een misstand zoals omschreven onder punt 1;
 - b de melder een (voormalig) werknemer is.
 - c indien dezelfde melding niet al eerder is ingediend en behandeld, of nog in behandeling is;
 - d de melding voldoende informatie bevat om op ontvankelijkheid te kunnen toetsen.
- 5.3. Als de melding onvoldoende informatie bevat om op ontvankelijkheid te kunnen toetsen, geeft de Integriteitsmanager schriftelijk onderbouwd aan welke aanvullende informatie gewenst is. De termijn voor afdoening wordt opgeschort gedurende de periode dat de melding onvoldoende informatie bevat. Deze termijn voor afdoening wordt hervat op het moment dat de melder aanvullende informatie heeft aangeleverd.
- 5.4. 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. Onderzoek melding

- 6.1. De Algemeen Directeur dan wel de voorzitter van het bestuur, wanneer de Algemeen Directeur onderdeel is van de melding, bepaalt op welke wijze de melding onderzocht wordt.
- 6.2. Het onderzoek kan worden uitgevoerd door:
 - a De Integriteitsmanager;
 - b Een daartoe aangewezen functionaris van BN;
 - c Een daartoe aangewezen externe partij.
- 6.3. Binnen een redelijke termijn van maximaal drie 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. BN zal een melder tijdens en na de behandeling van een melding niet benadelen.
- 7.2. BN 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. BN zal werknemers niet benadelen als gevolg van melden van een vermoeden van een schending van het sporttucht recht bij een daartoe bevoegde externe instantie, zoals de Dopingautoriteit, sportbond of Instituut Sportrechtspraak.
- 7.4. BN zal zich inspannen om benadeling en represailles door andere partijen te voorkomen of verminderen.
- 7.5. Melding doen vrijwaart de melder niet van eventuele disciplinaire maatregelen vanwege overtredingen die de melder zelf begaan heeft. BN 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 sporttuchtregels heeft geschonden waar de beschuldigde (waarschijnlijk) aan gebonden is, dan wordt dit door BN gemeld bij de betreffende instantie (bijvoorbeeld de Dopingautoriteit, sportbond of het Instituut Sportrechtspraak).
- 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 Algemeen directeur van BN over eventuele maatregelen ter bescherming van de melder. Wanneer de melding de Algemeen Directeur van BN betreft,

adviseert de Integriteitsmanager de voorzitter van het bestuur. BN verplicht zich om aan 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. BN en de Integriteitsmanager gaan zorgvuldig om met de rechten en belangen van de beschuldigde. De Integriteitsmanager wijst de beschuldigde op de mogelijkheid om advies te krijgen van een vertrouwenspersoon van BN of een eigen juridisch adviseur.
- 8.3. Als wordt vastgesteld dat de beschuldigde geen blaam treft, spant BN zich in om beschuldigde (in afstemming met hem/haar/hen) te rehabiliteren. BN verplicht zich om de beschuldigde te informeren over de manier waarop aan deze inspanning wordt voldaan.

9. Ondernemingsraad (of Personeelsvertegenwoordiging)

- 9.1. De ondernemingsraad van BN 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 BN 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 BN.

10. Publicatie en contactgegevens

- 10.1. Deze Klokkenuidersregeling, de contactgegevens van de Integriteitsmanager en de contactgegevens van de vertrouwenspersonen worden gepubliceerd op de website van BN.
- 10.2. Werknemers van BN worden bij indiensttreding en bij wijzigingen geïnformeerd over de Klokkenuidersregeling.

Deze Klokkenuidersregeling is vastgesteld d.d. 9 december 2023 na instemming van de Personeelsvertegenwoordiging, welke is gegeven op 17 november 2023.

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 onafhankelijke 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 Algemeen directeur. In het geval de Algemeen directeur 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 het instemming van de meerderheid van het personeel.