



Model klokkenluidersregeling

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 kun je een misstand melden?

- Als je vermoedt dat er sprake is van een misstand van maatschappelijk belang door de organisatie of 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 heeft 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'. Maar ook als je niet in dienst bent (geweest) bij onze organisatie, maar wel een werkrelatie hebt gehad met onze organisatie, kun je dus melden.

Vermoed je dat er sprake is van een misstand, maar heb je daarvan geen kennisgenomen vanuit een werkgerelateerde 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 interne of externe vertrouwenspersoon. Je kunt voor informatie en advies ook anoniem terecht bij het Huis voor Klokkenluiders (www.huisvoorklokkenluiders.nl).

Er wordt in dit document regelmatig gesproken over 'het bevoegd gezag'. Dit is NOC*NSF, die voor de toepassing van deze regeling wordt vertegenwoordigd door beide leden van de directie (Algemene Directeur en Zakelijk Directeur). Indien een melding de algemeen Directeur betreft wordt deze doorgeleid naar het bestuur. Een melding betreffende de zakelijk directeur wordt afgehandeld door de algemeen directeur.

De term 'meldfunctionaris' verwijst naar de privacy officer of, in het geval dat deze niet beschikbaar is, naar degene die door de Directie is aangewezen om in overeenstemming met deze regeling als zodanig te handelen. Als er geen privacy officer is aangewezen door de Directie, dan vervult de hoogst leidinggevende van degene die de melding heeft gedaan binnen

Bezoekadres	Postadres	Telefoon	Email	Web
Papendallaan 60, Arnhem	Postbus 302, 6800 AH Arnhem	+31 (0)26 483 44 00	info@nocnsf.nl	nocnsf.nl

Partners: Nederlandse Loterij • Odido • AD • MissieH2 • Rabobank



NOC*NSF de rol van meldfunctionaris. Als de melding betrekking heeft op de privacy officer zelf, zal de Directie als meldfunctionaris optreden. De privacy officer kan de rol van meldfunctionaris eventueel delegeren aan een andere onafhankelijke externe partij.

1. Meldingen

- 1.1. Deze regeling is van toepassing op alle melders en heeft als doel hen en mensen die een melder bijstaan (zoals een vertrouwenspersoon) en de betrokken derden (bijvoorbeeld een collega of familielid die verbonden is met een melder) zonder gevaar voor hun (rechts)positie de mogelijkheid te bieden te melden over een vermoeden van een misstand binnen de organisatie.
- 1.2. De Klokkenluidersregeling geldt voor meldingen van:
 - a vermoedens van integriteitsschendingen (gedrags)regels en reglementen van NOC*NSF, en;
 - b vermoedens van misstanden waarbij het maatschappelijk belang in het geding is conform Wet bescherming Klokkenluiders (zie daarvoor lid 2 van dit artikel) die plaatsvinden onder het gezag van de werkorganisatie NOC*NSF.
- 1.3. Deze regeling is niet bedoeld voor klachten van persoonlijke aard van een melder, ook niet voor kritiek op gemaakte beleidskeuzes of voor gewetensbezwaren.
- 1.4. De melder die een melding maakt van een misstand waar hijzelf bewust aan heeft deelgenomen, is niet gevrijwaard van sancties.
- 1.5. Onder het vermoeden van een misstand als bedoeld in lid 2b 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 met een ander bedrijf of een andere organisatie, en
 - b het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 1. de schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een strafbaar feit;
 2. een gevaar voor de volksgezondheid;
 3. een gevaar voor de veiligheid van personen;
 4. een gevaar voor de aantasting van het milieu;
 5. een gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
 6. een schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift;
 7. een verspilling van overheidsgeld;
 8. het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder 1 tot en met 7 hierboven genoemde feiten.

2. Wie kan melden?

Alle werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten of hebben verricht. 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. Maar ook aan de organisatie verbonden (voormalig) sporter, hun ouders/begeleiders of (voormalig) trainer, coach of begeleider. 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 interne of externe vertrouwenspersoon. Ook als je twijfelt of wilt overleggen, kun je contact opnemen met een vertrouwenspersoon. Op nocnsf.nl kun je de actuele contactgegevens van de interne of externe 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 Klokkenuidersregeling;
 - b advies geven als er een melding over jou gedaan is. Dit wordt niet gedaan door de vertrouwenspersoon die ook de melder adviseert;
 - c namens jou, na jouw instemming, een melding doorgeven aan de directie, zonder jouw identiteit prijs te geven, en vervolgens namens jou contact te onderhouden met de privacy officer.
- 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 NOC*NSF zijn of een andere persoon met geheimhoudingsplicht, zoals een juridisch adviseur van een vakbond of een adviseur van het Huis voor Klokkenuiders.

4. De melding

- 4.1. NOC*NSF wil vermoedens van schendingen graag snel en goed kunnen aanpakken.
- 4.2. We vragen van onze werknemers om zulke vermoedens altijd te melden. Dat kan op de volgende manieren:
 - a Direct bij de meldfunctionaris (privacy officer, dan wel diegene die door de Directie is aangewezen, zie inleiding).
 - b Bij een leidinggevende naar eigen keuze. Die zet jouw melding onverwijld door naar de meldfunctionaris.
 - c Anoniem via de vertrouwenspersoon van NOC*NSF (zie onder punt 3). Die zet na jouw goedkeuring de melding door aan het privacy officer, zonder jouw identiteit bekend te maken. Communicatie verloopt dan via deze vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon is geen meldpunt.
 - d Anoniem via Speak-Up, de meldingen worden dan elektronisch en anoniem doorgezet naar het privacy officer.
- 4.3. Vermoedens van misstanden mogen ook direct worden gemeld bij een externe bevoegde overheidsinstantie, zoals:
 - Politie;
 - Inspectie SZW;
 - de Autoriteit Consument en Markt (ACM)
 - de Autoriteit Financiële Markten (AFM)
 - de Autoriteit Persoonsgegevens (AP)
 - De Nederlandsche Bank N.V. (DNB)
 - het Huis voor Klokkenuiders (HvK)
 - de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ)
 - de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa)
 - de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS).Let op: dit geldt niet voor vermoedens van misstanden zoals bedoeld in art. 1.5.
- 4.4. Anonieme meldingen kunnen in behandeling worden genomen terugkoppeling over ontvankelijkheid en het mogelijk navolgende onderzoek vinden alsdan niet plaats.



- 4.5. De melding zal worden geregistreerd in een daarvoor ingericht register onder verantwoordelijkheid van de meldfunctionaris.
- 4.6. 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 meldfunctionaris bevestigt de ontvangst van de melding aan de vertrouwenspersoon en/of melder uiterlijk binnen zeven kalenderdagen.
- 5.2. Het bevoegd gezag besluit, na advies van de meldfunctionaris, over de ontvankelijkheid van de melding. Het bevoegd gezag informeert de melder binnen twee weken na ontvangst van de melding over dit besluit. Indien het bevoegd gezag besluit dat een melding niet ontvankelijk is, wordt dit besluit met redenen omkleed.
- 5.3. Een melding is niet ontvankelijk als:
 - a) de melding niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
 - b) op voorhand duidelijk is dat de melding geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
- 5.4. Een melding is ontvankelijk als:
 - a de melding betrekking heeft op een integriteitsschending en/of (vermoeden van) een misstand;
 - b de melder een (voormalig) werknemer is of een verbonden (voormalig) status houdende sporter, hun ouders/begeleiders of (voormalig) trainer, coach of begeleider.
 - c indien eenzelfde 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.
- 5.5. Als de melding onvoldoende informatie bevat om op ontvankelijkheid te kunnen toetsen, geeft het bevoegd gezag 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 of de vertrouwenspersoon aanvullende informatie heeft aangeleverd. Bij een anonieme melding vindt geen terugkoppeling plaats.
- 5.6. Vervolgens toetst de meldfunctionaris 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. Het bevoegd gezag bepaalt op welke wijze de melding opgevolgd wordt.
- 6.2. De opvolging kan worden uitgevoerd door:
 - a Een daartoe aangewezen functionaris van NOC*NSF;



- b Een daartoe aangewezen externe partij.

7. Onderzoek

- 7.1. Afhankelijk van de inhoud van de melding of de integriteitsschending, wordt melder geïnformeerd over het onderzoek. Een dergelijk onderzoek kan onder andere bestaan uit:
 - o Bewijsverzameling;
 - o Interviews en horen van betrokkenen;
 - o Analyse van de resultaten;
 - o Rapportage en aanbevelingen.

8. Afdoening van de melding

- 8.1. Binnen een termijn van maximaal drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging, wordt de melder informatie verstrekt over de beoordeling en de opvolging van zijn melding.
- 8.2. Indien een onderzoek naar de melding heeft plaatsgevonden heeft de beschuldigde recht op een afschrift van het onderzoeksrapport. De beschuldigde ontvangt een versie van het onderzoeksrapport waarin de identiteit van de melder wordt geanonimiseerd en waarin herleidbaarheid naar de identiteit van de melder zowel als eventueel de beschuldigde zo veel mogelijk wordt voorkomen.
- 8.3. De melder heeft het recht om een vermoeden van een misstand (volgens de wet Bescherming Klokkenluiders) alsnog te melden bij het Huis voor Klokkenluiders of een andere overheidsinstantie, als:
 - a na 3 maanden de melder nog geen bericht heeft gehad dat het interne onderzoek is afgerond, of
 - b als de melder van mening is dat NOC*NSF onvoldoende maatregelen neemt naar aanleiding van de vermoede misstand.

Let op: dit geldt niet voor vermoedens van misstanden zoals bedoeld in art. 1.5.

9. Bescherming en rechten van de melder

- 9.1. NOC*NSF zal een melder tijdens en na de behandeling van een melding niet benadelen.
- 9.2. NOC*NSF 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.
- 9.3. NOC*NSF zal werknemers niet benadelen als gevolg van melden van een vermoeden van een schending van het sporttuchtrecht bij een daartoe bevoegde externe instantie, zoals de Dopingautoriteit, sportbond of Instituut Sportrechtspraak, onder voorwaarde dat de werknemer redelijke gronden had om aan te nemen dat de gemelde informatie op het moment van de melding juist was.
- 9.4. NOC*NSF zal zich inspannen om benadeling en represailles door andere partijen te voorkomen of verminderen.
- 9.5. Melding doen vrijwaart de melder niet van eventuele disciplinaire maatregelen vanwege overtredingen die de melder zelf begaan heeft. NOC*NSF kan er wel voor kiezen om de melder een lagere of geen sanctie op te leggen vanwege zijn/haar meldingsbereidheid.
- 9.6. Mocht uit de melding of het interne onderzoek blijken dat een beschuldigde mogelijk sporttuchtregele of andere bedrijfsregels heeft geschonden waar de beschuldigde



(waarschijnlijk) aan gebonden is, dan kan dit door NOC*NSF gemeld worden bij de betreffende instantie (bijvoorbeeld de sportbond, Dopingautoriteit of het Instituut Sportrechtspraak).

- 9.7. Indien de melder zich benadeeld voelt of met represaillemaatregelen te maken heeft gekregen, kan hij/zij dit melden bij de meldfunctionaris, desgewenst via een vertrouwenspersoon. NOC*NSF verplicht zich om aan de melder desgevraagd te informeren over deze maatregelen, en/of uit te leggen waarom (aanvullende) maatregelen niet mogelijk zijn.

10. Bescherming en rechten van de beschuldigde

- 10.1. De meldfunctionaris 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.
- 10.2. NOC*NSF gaan zorgvuldig om met de rechten en belangen van de beschuldigde. De meldfunctionaris wijst de beschuldigde op de mogelijkheid om advies te krijgen van een vertrouwenspersoon van NOC*NSF of een eigen juridisch adviseur.
- 10.3. Als wordt vastgesteld dat de beschuldigde geen blaam treft, spant NOC*NSF zich in om hem/haar (in afstemming met beschuldigde) te rehabiliteren. NOC*NSF verplicht zich om desgevraagd de beschuldigde te informeren over de manier waarop aan deze inspanning wordt voldaan.

11. Ondernemingsraad (of Personeelsvertegenwoordiging)

- 11.1. De ondernemingsraad van NOC*NSF heeft (overeenkomstig artikel 27m WOR) ingestemd met deze meldprocedure op 29 november 2023.
- 11.2. 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 NOC*NSF naar aanleiding van deze meldingen heeft genomen.
- 11.3. Deze meldprocedure wordt tweejaarlijks geëvalueerd door de ondernemingsraad, het bevoegd gezag, de meldfunctionaris, de vertrouwenspersonen, in samenhang met de andere onderdelen van het integriteitsbeleid van NOC*NSF.

12. Publicatie en contactgegevens

- 12.1. Deze Klokkenluidersregeling, de contactgegevens van het bevoegd gezag en de contactgegevens van de vertrouwenspersonen worden gepubliceerd op de website van NOC*NSF.
- 12.2. Werknemers van NOC*NSF worden bij indiensttreding en bij wijzigingen geïnformeerd over de Klokkenluidersregeling.

Deze Klokkenluidersregeling is vastgesteld d.d. 5 december 2023 na instemming van de Ondernemingsraad, welke is gegeven op 29 november 2023.