Klokkenluidersregeling

Fisnova accountants & adviseurs heeft ingevolge artikel 20a van de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (WWFT) en de Wet bescherming klokkenluiders (WbK) een klokkenluidersregeling.

Voor het afhandelen van meldingen onder deze regeling hebben wij een overeenkomst afgesloten met De Fiscount Adviesgroep B.V.

De melding kunt u op de volgende manieren doen:

- Via het meldingsformulier op de website van De Fiscount Adviesgroep B.V.
- Melding per post kan gestuurd worden naar:

  De Fiscount Adviesgroep B.V.
  T.a.v.: Klokkenluidersregeling Fiscount
  Dr. Van Lookeren Campagneweg 7
  8025 BX Zwolle

- Melding per mail kan gestuurd worden naar klokkenluidersregeling@fiscount.nl
- Telefonische melden kan via het nummer 038 – 456 1900

Klokkenluidersregeling

Fisnova accountants & adviseurs hecht belang aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en heeft daarom een Klokkenluidersregeling op basis van de Wet bescherming klokkenluiders (WbK) opgesteld, die luidt als volgt:

Artikel 1 - Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. *werkgever*: Fisnova
2. *werknemer*: degene die in dienstverband werkzaam is ten behoeve van Werkgever;
3. *vermoeden van een misstand:* het vermoeden van een melder dat binnen de organisatie waarin hij (waaronder in dit reglement tevens verstaan zij of het) werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie 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
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:
        i. 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 een werkgever zijn vastgesteld, dan wel
        ii. 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.

    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.
5. *melder:* een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt;
6. *melding:* melding van een vermoeden van een misstand;
7. *directie*: de perso(o)n(en) die vanuit Werkgever de dagelijkse leiding heeft.
8. *Kwaliteitsmanager*: persoon die door de werkgever is aangewezen als operationeel verantwoordelijke voor de kwaliteit van het werk van de organisatie;
9. *externe instantie*: de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand bij te melden;
10. *externe derde*: iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen oplossen of doen oplossen;

Artikel 2 – De Fiscount Adviesgroep B.V.

De werkgever heeft met De Fiscount Adviesgroep B.V., een extern en onafhankelijke partij, een overeenkomst afgesloten om meldingen onder de klokkenluidersregeling in ontvangst te nemen en af te handelen.

Artikel 3 - Interne melding door een werknemer

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen Werkgever kan daarvan melding doen bij De Fiscount Adviesgroep B.V..

2. Een melding kan zowel schriftelijk als mondeling, per telefoon, via de website of per gesprek op locatie, worden gedaan.

3. De melder kan ervoor kiezen een geheel anonieme melding per brief gericht aan De Fiscount Adviesgroep B.V. te doen. Een terugkoppeling op deze melding is dan niet mogelijk.

Artikel 4 - Melding door een werknemer van een andere organisatie

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen werkgever kan daarvan melding doen bij De Fiscount Adviesgroep B.V..

2. Een melding kan zowel schriftelijk als mondeling, per telefoon, via de website of per gesprek op locatie, worden gedaan.

3. De melder kan ervoor kiezen een geheel anonieme melding per brief gericht aan De Fiscount Adviesgroep B.V. te doen. Een terugkoppeling op deze melding is dan niet mogelijk.

Artikel 5 - Bescherming van de melder, zijnde werknemer, tegen benadeling

1. Werkgever zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij werkgever, een andere organisatie, een externe instantie als bedoeld in artikel 12.

2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel (artikel 17da Wbk), zoals:

    a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;

    b. het schorsen van de werknemer;

    c. opleggen van een boete als bedoeld in artikel 650 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

    d. degraderen van de melder;

    e. het onthouden van bevordering;

    f. een negatieve beoordeling;

g. het pesten, uitsluiting of intimideren van de melder;

h. discriminatie;

i. smaad of laster van de melder;

j. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;

k. voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten, en

l. intrekken van een vergunning.

3. Van benadeling als bedoeld in lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die werkgever neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.

4. Indien werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

5. Werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:

    1. het pesten, negeren, uitsluiten of intimideren van de melder;

    2. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder.

6. Werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 6 - Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. Werkgever zal personen binnen de organisatie die door de melder zijn geraadpleegd over het vermoeden van een misstand niet benadelen vanwege het fungeren als raadgever van de melder.

2. Werkgever zal de onderzoekers niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.

3. Werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

4. Werkgever zal een werknemer niet benadelen in verband met het door hem aan de onderzoekers verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.

5. Op benadeling van de in lid 1 t/m 4 bedoelde personen is artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 7 - Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

1. Werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.

2. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.

3. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van personen die door de melder zijn geraadpleegd niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de raadgever.

Artikel 8 - Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging melding

1. Indien de melder een redelijk vermoeden heeft dat de directie bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt deze de melding onverwijld door aan De Fiscount Adviesgroep B.V..

2. De Fiscount Adviesgroep B.V. stuurt de melder binnen 7 dagen na ontvangst, een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.

Artikel 9 - Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De Fiscount Adviesgroep B.V. stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:

    a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of

    b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

2. Indien De Fiscount Adviesgroep B.V. besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan De Fiscount Adviesgroep B.V. van oordeel is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of dat op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

3. De Fiscount Adviesgroep B.V. beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 12 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt De Fiscount Adviesgroep B.V. de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

4. De Fiscount Adviesgroep B.V. draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.

5. De Fiscount Adviesgroep B.V. informeert de melder onverwijld, maar in ieder geval binnen 3 maanden, schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De Fiscount Adviesgroep B.V. stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

6. De Fiscount Adviesgroep B.V. informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een externe instantie zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 10 - De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
3. De onderzoekers kunnen binnen werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
5. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 11 - Hoor en wederhoor onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. Werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van werkgever te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid of misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 9 en 10 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien De Fiscount Adviesgroep B.V. een externe instantie als bedoeld in artikel 12 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 12 - Externe melding

Het is mogelijk om zonder eerst intern te melden een externe melding te doen bij de door de Wet bescherming klokkenluiders aangewezen instanties (artikel 2c Wbk):

a. de Autoriteit Consument en Markt;
b. de Autoriteit Financiële Markten;
c. de Autoriteit persoonsgegevens;
d. De Nederlandsche Bank N.V.;

e. het Huis voor klokkenluiders;

f. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd;

g. de Nederlandse Zorgautoriteit;

h. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming, en

i. bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en bestuursorganen, of onderdelen daarvan, die taken of bevoegdheden hebben op een van de gebieden, genoemd in artikel 2, eerste lid, van de richtlijn.

Artikel 13 – publicatie van deze regeling

De werkgever zal deze regeling publiceren op haar website en verwijzingen opnemen in haar handboek naar de regeling. De klokkenluidersregeling treedt per direct in werking.