KLOKKENLUIDERSREGELING

APRIL 2025

Coöperatieve Koninklijke Nederlandse Bloembollencentrale (U.A.)
Heereweg 347 ◣ Postbus 31 ◣ 2160 AA ◣ Lisse ◣ T (0252) 43 14 31 ◣ www.cnb.nl
KvK 28030197 ◣ IBAN NL35 RABO 0336 5224 95 ◣ BIC/SWIFT RABONL2U

Overwegingen

CNB wil een prettige en open en veilige werksfeer creëren voor alle medewerkers, waarbij medewerkers zich betrokken voelen bij en verantwoordelijk voelen voor de organisatie. Daarnaast staan waarden zoals eerlijkheid, betrouwbaarheid en transparantie hoog op de agenda. Het hebben van een goede klokkenluidersregeling is hier onderdeel van.

Medewerkers worden gestimuleerd om onregelmatigheden met de leidinggevende te bespreken. Het is echter mogelijk dat zij voor hun gevoel die zorgen niet kenbaar kunnen maken. Met deze klokkenluidersregeling wil CNB medewerkers een veilige en transparante manier bieden om misstanden aan het licht te brengen. Daarbij is gewaarborgd dat medewerkers geen nadelige gevolgen ondervinden van het doen van een melding. CNB geeft met deze klokkenluidersregeling invulling aan de Wet “Huis voor Klokkenluiders”.

Alle medewerkers in dienst bij CNB kunnen gebruik maken van deze regeling. Dit geldt ook voor medewerkers met een tijdelijk contract, stagiairs, inhuurkrachten en personen in opdracht van CNB werkzaamheden verrichten.

Alle meldingen die onder deze regeling vallen, worden met de grootst mogelijke vertrouwelijkheid behandeld, voor zover de wet dit toelaat.

Deze regeling gaat in per 1 april 2025 en is terug te vinden op Intranet. Vanaf het moment van inwerkingtreding is Barbara Turk (b.turk@cnb.nl of +31 6 22 45 91 41) als intern vertrouwenspersoon ten behoeve van deze regeling benoemd. Onze externe vertrouwenspersoon wordt nader bepaald.

Doel van deze regeling

CNB stimuleert medewerkers en derden om alle onregelmatigheden te melden, ook als dit op grond van wet- of regelgeving niet verplicht is. Om te zorgen dat onregelmatigheden ook daadwerkelijk worden gemeld, is een uniforme en doeltreffende procedure vereist

Medewerkers signaleren wellicht als eerste dat er iets mis is op de werkplek, maar hebben mogelijk het gevoel dat zij hun zorgen niet kenbaar kunnen maken omdat zij:

- dit niet loyaal vinden tegenover hun collega’s; en/of
- dit niet loyaal vinden tegenover CNB; en/of
- bang zijn voor mogelijke nadelige gevolgen als zij een melding doen onder deze regeling.

De voordelen voor CNB om door middel van deze regeling medewerkers te stimuleren tot het doen van een melding en hen te beschermen, zijn als volgt:

- een intern klimaat scheppen waarin medewerkers daadwerkelijke zorgen over vermeende onregelmatigheden kunnen melden, zonder dat zij bang hoeven te zijn voor nadelige gevolgen, in overeenstemming met de kernwaarden van CNB;
- de kans vergroten dat het management wordt geattendeerd op problemen, zodat deze kunnen worden aangepakt om verdere schade te voorkomen; en
- voorkomen dat mensen bij onregelmatigheden betrokken raken, door de sfeer van openheid, transparantie en integriteit te versterken.

Beleid

Beleid van CNB rondom het melden van onregelmatigheden is als volgt:

- medewerkers worden gestimuleerd om alert te zijn op onregelmatigheden en deze te melden;
- personen die te goeder trouw onregelmatigheden melden, worden beschermd tegen nadelige gevolgen;
- alle meldingen onder deze regeling worden uniform, discreet en vertrouwelijk behandeld;
- alle meldingen van onregelmatigheden worden grondig, eerlijk en tijdig onderzocht, met gebruikmaking van geschikte vak- en onderzoekstechnische expertise, daarbij wordt een voor alle betrokkenen eerlijk onderzoek gegarandeerd;
- alle beschikbare middelen worden gebruikt om onregelmatigheden aan te pakken indien deze zich hebben voorgedaan of voordoen; en
- er worden disciplinaire maatregelen getroffen tegen iedereen die een persoon die een melding doet op nadelige wijze behandelt.

Wat kan er worden gemeld

Deze regeling is bedoeld voor de melding van (vermoedens van) misstanden en onregelmatigheden die het persoonlijk belang van de medewerker die de melding doet overstijgen. Denk hierbij aan:

Onregelmatigheden omvatten (maar zijn niet beperkt tot):

- strafrechtelijke vergrijpen;
- overtredingen van civielrechtelijke wet- of regelgeving;
- schendingen van de kernwaarden van CNB, of andere vormen van onethisch gedrag;
- ernstige overtredingen van interne CNB afspraken;
- herhaalde en/of bewuste overtredingen van interne CNB afspraken;
- dubieuze praktijken met betrekking tot financiële verslaggeving en controle;
- bewuste verdoezeling van onregelmatigheden;
- schending van de vertrouwelijkheid van klantgegevens;
- bedreiging van de gezondheid of veiligheid van andere personen.

Voorbeelden van misstanden waarvan medewerkers verplicht zijn een melding te doen zijn:

- machtsmisbruik
- diefstal
- fraude
- ernstige onregelmatigheden in (financiële) rapportages

Meldprocedure

Een medewerker kan een onregelmatigheid via meerdere kanalen melden. Medewerkers doen bij voorkeur een melding bij leidinggevende, diens leidinggevende of bij personeelszaken. Indien zij dit prettiger vinden kunnen medewerkers een melding doen bij de vertrouwenspersoon.

Een melding kan zowel schriftelijk als mondeling worden gedaan. De voorkeur gaat daarbij uit naar een schriftelijke melding, zodat er geen discussie kan ontstaan over wat er in de eerste instantie is gemeld. Ongeacht de wijze waarop de melding wordt gedaan, is het van belang dat de medewerker bij de melding aangeeft dat deze onder deze regeling wordt gedaan.

De melding kan indien de medewerker dit wenst anoniem worden gedaan. Ook kan de medewerker diegene waaraan hij een melding doet verzoeken zijn identiteit niet verder bekend te maken.

Vervolgstappen

Diegene die een melding ontvangt brengt de Directie zo spoedig mogelijk op de hoogte. Indien de Directie mogelijk onderdeel is van de onregelmatigheid wordt de RvC op de hoogte gebracht.

Vervolgens wordt zo spoedig mogelijk een onderzoek gestart. Daarbij gelden de volgende uitgangspunten:

- elke melding wordt afzonderlijk onderzocht
- indien de medewerker hier toestemming voor geeft, en in overleg met de medewerker, wordt personeelszaken en de direct leidinggevende van de medewerker geïnformeerd dat de medewerker een melding heeft gedaan.
- de melding en het onderzoek worden met de grootste mogelijke vertrouwelijkheid behandeld door alle partijen die hierbij betrokken zijn (onder voorbehoud van verplichting tot openbaarmaking uit hoofde van wet- en/of regelgeving).

CNB streeft ernaar om iedereen die een melding onder deze regeling doet, op de hoogte te houden van voortgang van het onderzoek en de gevolgen van de melding. Om juridische of praktische redenen is dit echter niet altijd mogelijk. Zo mag een disciplinaire maatregel tegen een medewerker over het algemeen niet aan een andere medewerker bekend worden gemaakt. Daarnaast is het feit dat een toezichthoudende of rechts handhavende instantie een onderzoek instelt doorgaans vertrouwelijk.

Anonieme melding

Medewerkers wordt dringend aangeraden zorgen niet anoniem te melden omdat:

- CNB openheid en transparantie nastreeft
- CNB er groot belang aan hecht dat medewerkers die een melding doen ingevolge deze regeling worden beschermd en er dus geen reden zou moeten zijn om anoniem te melden
- het daaropvolgende onderzoek wordt belemmerd indien geen contact met de betreffende medewerker kan worden opgenomen om een toelichting of meer informatie te verkrijgen
- CNB verplicht is en er zeer veel belang aan hecht om de rechten van alle medewerkers te respecteren, waaronder het recht van een beschuldigd persoon om uiteindelijk te weten te komen wie hem of haar heeft beschuldigd. De identiteit van de medewerker wordt echter niet onthuld tenzij dit absoluut noodzakelijk is in het kader van het onderzoek en/of de vervolgactie en zal nooit bekend worden gemaakt zonder voorafgaand overleg met de medewerker.

Indien een medewerker voor zijn of haar gevoel de melding uitsluitend anoniem kan doen, dan heeft CNB liever dat onregelmatigheden anoniem worden gemeld in plaats van helemaal niet.

Externe melding

Medewerkers wordt dringend aangeraden om intern melding de doen van onregelmatigheden en niet rechtstreeks toezichthoudende autoriteiten of instanties te benaderen. Dit laat echter onverlet het recht van elke medewerker om een zaak rechtstreeks aan een toezichthoudende autoriteit of andere relevante overheidsinstantie te melden, indien de medewerker van mening is dat dit de enige juiste weg is.

Vragen of advies

Voor vragen of advies rondom deze regeling en het melden van misstanden en onregelmatigheden kunnen medewerkers contact opnemen met de vertrouwenspersoon of een MT lid. Daarnaast kan advies worden ingewonnen bij het Adviespunt Klokkenluiders. Meer informatie is te vinden op www.adviespuntklokkenluiders.nl en op www.huisvoorklokkenluiders.nl.