

Regeling Klokkenluiden

Doelgroep

Deze regeling is van toepassing op alle medewerkers van Van Lanschot Kempenn.

Gepubliceerd door

Compliance

Vervangt

Regeling Klokkenluiden d.d. 15 oktober 2017

Instemming verleend door

De ondernemingsraad Van Lanschot op 30 januari 2017

De ondernemingsraad Kempenn & Co op 27 september 2017

Datum inwerkingtreding

31 oktober 2018

1. INTRODUCTIE

Van Lanschot Kempen NV (hierna: Van Lanschot Kempen) hecht veel belang aan integer gedrag en transparantie. Daarom vindt Van Lanschot Kempen het belangrijk dat er binnen de organisatie een cultuur bestaat waarin (mogelijke) misstanden bespreekbaar worden gemaakt en gemeld kunnen worden. Medewerkers moeten zich vrij voelen om eventuele misstanden te bespreken met hun collega's en deze te melden aan een leidinggevende of aan Compliance.

Van Lanschot Kempen realiseert zich dat er voor medewerkers in bepaalde omstandigheden een drempel kan bestaan om misstanden te melden. Toch is het belangrijk dat misstanden aan het licht komen, zodat de cultuur van openheid, transparantie en integriteit binnen Van Lanschot Kempen wordt versterkt en het management op de hoogte is van eventuele misstanden. Daarom introduceert Van Lanschot Kempen de Regeling Klokkenluiden. Om ervoor te zorgen dat misstanden toch geadresseerd kunnen worden wanneer een medewerker zich niet vrij voelt om misstanden bij de leidinggevende of aan Compliance te melden.

De Regeling Klokkenluiden stelt onder meer de rechten en plichten van de klokkenluider vast en beschrijft de procedure van een melding.

Onder (het vermoeden van) misstanden worden in deze regeling alle (dreigende) onregelmatigheden van algemene, operationele en financiële aard verstaan, bijvoorbeeld:

- diefstal of andere misdrijven;
- civielrechtelijke overtredingen of schending van wet- en regelgeving;
- ernstige, herhaaldelijke en/of opzettelijke overtreding van de interne regels van Van Lanschot Kempen;
- het opzettelijk verborgen houden van onregelmatigheden;
- schending van de geheimhoudingsplicht;
- ernstige onregelmatigheden in de (financiële) verslaggeving;
- marktmisbruik en handel met voorkennis.

De regeling is in beginsel niet van toepassing op situaties waarin sprake is van geschillen op het gebied van arbeid, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden of (seksuele) intimidatie, pesten, agressie, geweld en discriminatie. Met deze kwesties kan een medewerker terecht bij HRM of de vertrouwenspersoon.

Niet alleen medewerkers kunnen te maken krijgen met misstanden, ook derden kunnen misstanden tegenkomen. Derde partijen zijn bijvoorbeeld leveranciers, intermediairs, etc. Indien derden een melding willen doen, kunnen zij dit doen via de directeur Compliance. Klanten kunnen voor het melden van onregelmatigheden van algemene, operationele en financiële aard gebruikmaken van de Klachtenregeling (gepubliceerd op de corporate website).

Deze regeling is van toepassing op alle medewerkers van Van Lanschot Kempen en haar dochterondernemingen met uitzondering van de buitenlandse dochterondernemingen. De buitenlandse dochterondernemingen dragen zorg voor een eigen (vergelijkbare) regeling die is afgestemd op de eigen organisatie. Afwijkende regelingen moeten ter goedkeuring worden voorgelegd aan de directeur Compliance.

2. PROCEDURE

2.1 Voorafgaand aan de meldingsprocedure

Wanneer een medewerker zich niet vrij voelt om een misstand bij de leidinggevende of aan Compliance te melden, kan de medewerker deze onder de Regeling Klokkenluiden melden bij het meldpunt.

2.2 Het meldpunt

Het meldpunt is een medewerker van Van Lanschot Kempen, die wordt benoemd door de Raad van Bestuur. Deze benoeming wordt gecommuniceerd aan alle medewerkers en is beschikbaar via intranet.

Bij de benoeming wordt onder meer rekening gehouden met de volgende aspecten.

- De medewerker staat centraal in de organisatie, is benaderbaar en toegankelijk.
- De medewerker is onafhankelijk en zijn/haar betrouwbaarheid staat buiten twijfel.

2.3 Extern advies

Bij het Huis voor Klokkenluiders, een externe organisatie, kan, in vertrouwen, informatie worden ingewonnen over bijvoorbeeld aandachtspunten bij het doen van een melding van een misstand.

Een misstand kan ook gemeld worden bij het Huis voor Klokkenluiders. Uitgangspunt is dat een medewerker altijd eerst een interne melding moet doen. Pas als een melding intern niet naar behoren is behandeld of een interne melding door omstandigheden niet mogelijk is, kan een misstand gemeld worden bij het Huis voor Klokkenluiders.

Meer informatie over het Huis voor Klokkenluiders is beschikbaar via www.huisvoorklokkenluiders.nl.

2.4 De meldingsprocedure

Een melding van (een vermoeden van) een misstand kan zowel mondeling als schriftelijk bij het meldpunt plaatsvinden. Het meldpunt bepaalt of de melding valt onder deze regeling. Als een melding niet onder de Regeling Klokkenluiden valt, dan verwijst het meldpunt de medewerker, indien mogelijk, door naar de juiste persoon.

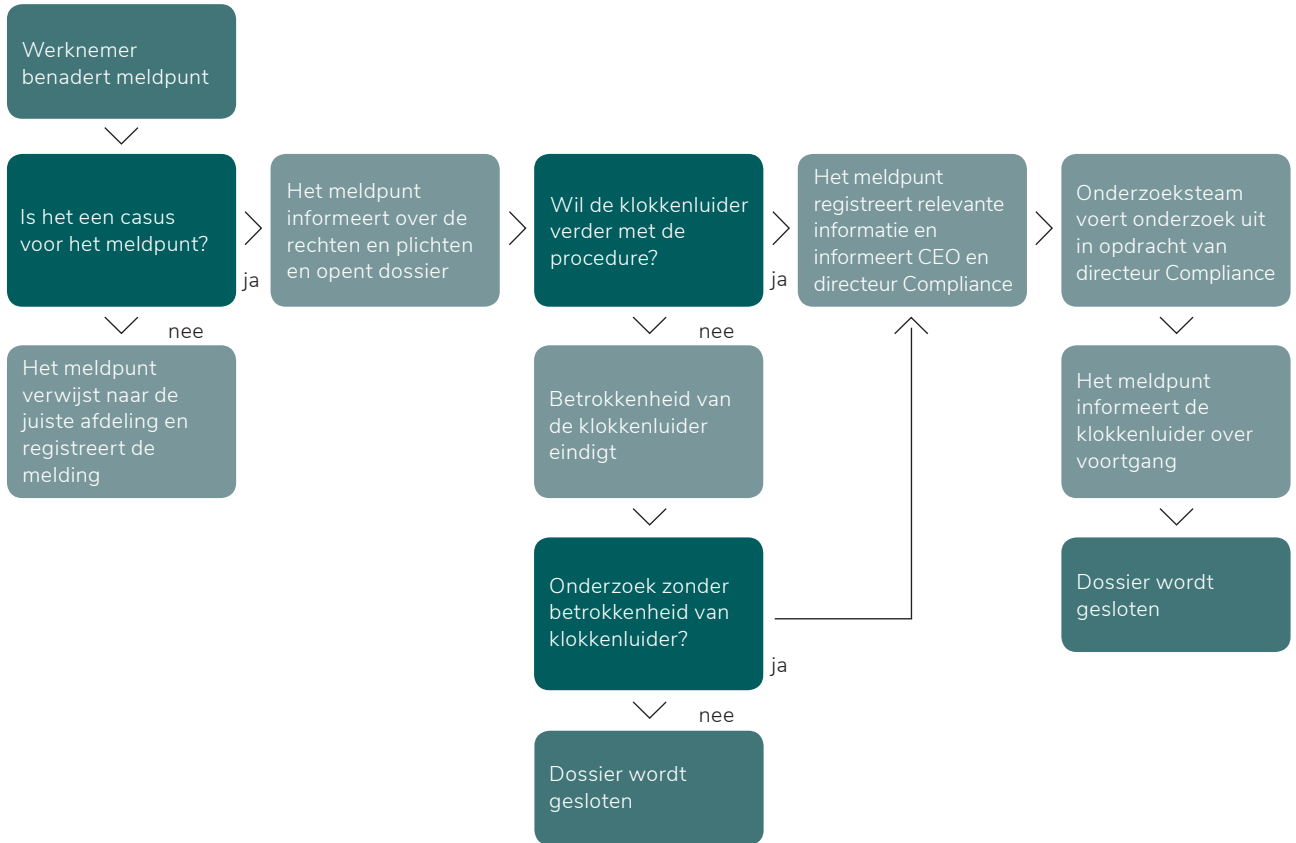
Indien de melding onder de Regeling Klokkenluiden valt, dan opent het meldpunt een dossier en wijst de melder op de rechten en plichten van een klokkenluider en het proces. Op basis hiervan beslist een klokkenluider of hij door wil gaan met de procedure. Ook als een klokkenluider besluit niet door te gaan met de melding, kan de misstand die het meldpunt ter ore is gekomen dusdanig ernstig zijn, dat het meldpunt alsnog een aanvraag doet voor een onderzoek.

Indien de melding wordt voortgezet, registreert het meldpunt alle relevante informatie (al dan niet ondersteund door de klokkenluider). Indien een klokkenluider aangeeft anoniem te willen blijven, anonimiseert het meldpunt de melding. Met deze geanonimiseerde informatie formuleert het meldpunt een aanvraag voor een onderzoek, gericht aan de voorzitter van de Raad van Bestuur en de directeur Compliance. Deze aanvraag wordt binnen twee weken na de initiële melding door een klokkenluider gedaan, tenzij er uitzonderlijke redenen zijn om af te wijken. Indien de directeur Compliance door de Raad van Bestuur is benoemd tot meldpunt, zal de directeur Compliance de voorzitter van de Raad van Bestuur informeren als hij besluit tot het verrichten van een onderzoek.

Indien het onderwerp van de melding een lid van de Raad van Bestuur, de directeur Compliance of een lid van de Raad van Commissarissen betreft, richt het meldpunt de aanvraag aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen. Indien het onderwerp van de melding de voorzitter van de Raad van Commissarissen betreft richt het meldpunt de aanvraag aan de vicevoorzitter van de Raad van Commissarissen. In deze gevallen geeft de (vice-)voorzitter van de Raad van Commissarissen extern de opdracht om een onderzoek uit te voeren. De rechten en plichten van de klokkenluider blijven gelden.

De directeur Compliance is eindverantwoordelijk voor een juiste uitvoering van het onderzoek. Het onderzoek wordt uitgevoerd volgens de Regeling Persoonsgerichte Onderzoeken (gepubliceerd op intranet). De directeur Compliance stelt een onderzoeksteam samen. Het onderzoeksteam kan hierbij ook (externe) specialisten inschakelen. Gedurende het onderzoek houdt de directeur Compliance de voorzitter van de Raad van Bestuur en het meldpunt, voor zover mogelijk, in het kader van het onderzoek op de hoogte van de voortgang. Het meldpunt informeert de klokkenluider.

Figuur 1. Schematische weergave van de procedure



2.5 Dossier en rapportage

Het meldpunt houdt een dossier bij van elke melding die binnen de scope van het meldpunt valt. Deze dossiers hebben de status vertrouwelijk en worden in beginsel niet buiten het meldpunt gedeeld. Soms kan echter om juridische redenen het nodig zijn om gegevens uit het dossier te verstrekken aan bijvoorbeeld een toezichthouder. Om deze reden hebben dossiers een bewaartermijn van één jaar na sluiting van het dossier.

Het meldpunt rapporteert jaarlijks aan de Raad van Bestuur alle meldingen die binnen zijn gekomen.

3. RECHTEN EN PLICHTEN

Als een medewerker een melding maakt volgens de procedure van deze regeling, wordt deze medewerker aangemerkt als 'klokkenluider'. Deze status brengt de volgende rechten en plichten met zich mee.

Recht op anonimiteit

Klokkenluiders hebben recht op anonimiteit. Indien tijdens het onderzoek door bijzondere omstandigheden de anonimiteit niet gewaarborgd kan worden, wordt de klokkenluider daarover geïnformeerd. Ook kan een wettelijke verplichting het recht op anonimiteit verbreken.

Het recht van anonimiteit houdt ook in dat het niet is toegestaan voor andere werknemers, inclusief leden van het senior management, de identiteit van de klokkenluider proberen te achterhalen. Het meldpunt deelt alleen de voor het onderzoeken van de misstand relevante informatie, indien gewenst geanonimiseerd, en alleen met bevoegde personen.

Een anonieme melding bij het meldpunt waarbij ook het meldpunt niet op de hoogte is van de identiteit valt niet onder deze regeling.

Recht op bescherming tegen maatregelen en nadelige gevolgen

Elke vorm van maatregelen jegens een klokkenluider als gevolg van een melding zijn strikt verboden. Indien dit toch voorkomt, worden er disciplinaire maatregelen genomen, zoals opgenomen in de Regeling persoonsgerichte onderzoeken (gepubliceerd op intranet). Als een klokkenluider vermoedt slachtoffer te worden of te zijn geweest van maatregelen naar aanleiding van zijn melding, dan kan hij dit melden bij het meldpunt. Dit is ook van toepassing op alle personen over wie bij het meldpunt een melding is gedaan, maar waar na verder onderzoek geen bewijs naar voren is gekomen.

Recht op informatie

Het meldpunt streeft ernaar een klokkenluider te informeren over de wijze waarop de melding wordt behandeld, tenzij dat het onderzoek in de weg staat of er juridische belemmeringen zijn.

Recht op gepaste ondersteuning

Van Lanschot Kempen biedt gepaste ondersteuning aan klokkenluiders. Bijvoorbeeld indien een klokkenluider behoefte heeft aan juridische ondersteuning en of extern advies.

Recht op immuniteit

Een klokkenluider die een melding doet die (mede)verband houdt met het eigen gedrag heeft niet automatisch recht op immuniteit met betrekking tot disciplinaire maatregelen, strafrechtelijke vervolging en/of civielrechtelijke aansprakelijkheid.

Plicht tot geheimhouding

Iedereen die uit hoofde van de Regeling Klokkenluiden informatie verkrijgt over een melding, zal daarover geheimhouding betrachten jegens derden, tenzij men op basis van deze regeling of bij of krachtens de wet bevoegd is of verplicht is om die informatie aan een derde te verschaffen.

Plicht om alle informatie te verschaffen

Een klokkenluider is verplicht om alle bij hem bekende informatie rondom de misstand te melden aan het meldpunt.

Plicht om bereikbaar te zijn voor onderzoek

Een klokkenluider is verplicht om tijdens het onderzoek bereikbaar te zijn voor aanvullende vragen van het meldpunt.

Plicht om te goeder trouw te melden

Deze regeling is niet bedoeld om persoonlijke kwesties op te lossen. Medewerkers die misbruik maken van deze regeling door het doen van kwaadwillige of lichtvaardige meldingen, kunnen worden gestraft. Hierop zijn de maatregelen, zoals opgenomen in de richtlijn persoonsgerichte onderzoeken van toepassing.

4. MELDPUNT REGELING KLOKKENLUIDEN

Per 1 april 2015 heeft de Raad van Bestuur Gertjan Langelaan tot contactpersoon van het meldpunt benoemd.

Contactgegevens van Gertjan Langelaan
g.langelaan@vanlanschotkempen.com

Indien het meldpunt niet beschikbaar is, dan kan contact worden opgenomen met de directeur Compliance.