

Regeling Klokkenluiden

Doelgroep:

Dit document is van toepassing op alle medewerkers (zowel intern als extern) binnen de Van Lanschot Kempenn Groep

Gepubliceerd door:

Afdeling Compliance

Goedgekeurd door:

Compliance & Operational Risk Committee

Datum inwerkingtreding:

1 februari 2021

Versie: 1.5

Inhoudsopgave

1. Introductie	3
2. Doelgroep en reikwijdte	3
3. Verantwoordelijke Commissie en Goedkeuring	4
4. Regeling Klokkenluiden	4
4.1 Procedure	5
4.1.1 Voorafgaand aan de meldingsprocedure	5
4.1.2 Het meldpunt	5
4.1.3 Extern advies en/of melden	5
4.1.4 De interne meldingsprocedure	6
4.1.5 Dossier en rapportage	7
4.2. Rechten en plichten.....	7
4.3. Meldpunt Regeling Klokkenluiden	9
5. Review	9
6. Verschillen in wet- en regelgeving met betrekking tot het Beleid in andere lidstaten of entiteiten.....	10
Annex I: Relevante wet- en regelgeving.....	11

Versiebeheer

Datum	Versie	Goedkeuring	Actie
2015	1.0	Raad van Bestuur, 24 maart 2015	
2017	1.1	Instemming OR VL 30-01-2017	Aanpassingen ivm Wet Huis voor Klokkenluiders Inhoudelijk afgestemd met legal (december 2016)
2017	1.2	Instemming OR KCO 27-09-2017	Geen inhoudelijke wijziging, van toepassing verklaard op KCo
2018	1.3	Directeur Compliance	Toevoeging zin Recht op bescherming tegen maatregelen en nadelige gevolgen ivm EBA richtlijn
2019	1.4	Executive Board geïnformeerd 18-12-2019	Aanpassing naam ivm legal merger 1-1-2020.
2021	1.5	Corc 01-02-2020	Layout en opzet aangepast in lijn met Compliance Charter en Policy of policies. (M van der Bijl Compliance – C. Talsma Legal)

1. Introductie

Als gespecialiseerde vermogensbeheerder, heeft Van Lanschot Kemprenor N.V. (hierna: “**VLK**”) als doel om op een duurzame manier vermogen te behouden en creëren voor onze klanten en de maatschappij. VLK biedt haar diensten en financiële instrumenten zowel aan in Nederland als in andere jurisdicties.

VLK hecht veel belang aan integer gedrag en transparantie. Daarom vindt VLK 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.

VLK 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 VLK wordt versterkt en het management op de hoogte is van eventuele misstanden. Daarom heeft VLK al jaren 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 en te voldoen aan haar wettelijk verplichting om deze procedure te hebben.

De Regeling Klokkenluiden stelt onder meer de rechten en plichten van de klokkenluider vast en beschrijft de procedure van een melding in lijn met de Wet Huis voor klokkenluiders.

2. Doelgroep en reikwijdte

Deze regeling is van toepassing op alle medewerkers van VLK en haar dochterondernemingen met uitzondering van de buitenlandse dochterondernemingen en branches (“**Medewerkers**”). De buitenlandse dochterondernemingen en branches 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. Medewerkers zijn verantwoordelijk voor de naleving van de bepalingen van deze regeling.

VLK zal er voor zorg dragen dat iedere Medewerker schriftelijk of digitaal wordt geïnformeerd over de Regeling Klokkenluiden en is te allen tijde beschikbaar op zowel de interne als externe website van VLK.

3. Verantwoordelijke Commissie en Goedkeuring

Deze regeling is goedgekeurd door de Compliance & Operational Risk Committee in overeenstemming met de [Policy of Policies](#). Conform de wettelijke verplichting is door de Ondernemingsraad instemming verleend.

De Afdeling Compliance van VLK ("**Compliance**") is verantwoordelijk voor het opstellen en vernieuwen van deze regeling.

4. Regeling Klokkenluiden

Deze regeling 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 VLK;
- het opzettelijk verborgen houden van onregelmatigheden;
- schending van de geheimhoudingsplicht;
- ernstige onregelmatigheden in de (financiële) verslaggeving;
- marktmisbruik en handel met voorkennis.

Voor al deze situaties moet daarbij ook het maatschappelijk belang in het geding zijn. Dat betekent dat er sprake moet zijn van een patroon of structureel karakter.

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).

4.1 Procedure

4.1.1 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 Klokkenuiders melden bij het meldpunt.

4.1.2 Het meldpunt

Het meldpunt is een medewerker van VLK, die wordt benoemd door de Executive Board. 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.

4.1.3 Extern advies en/of melden

Bij het Huis voor Klokkenuiders, 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 extern gemeld worden bij het Huis voor Klokkenuiders. 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 Klokkenuiders.

Meer informatie over het Huis voor Klokkenuiders is beschikbaar via www.huisvoorklokkenuiders.nl.

4.1.4 De interne 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 (rechtsbescherming) van een klokkenluider zoals hieronder opgenomen onder 4.2 en het proces, waaronder de mogelijkheid tot het inwinnen van extern advies. Het meldpunt geeft aan de indien gewenst door de melder een melding vertrouwelijk zal worden behandeld. 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.

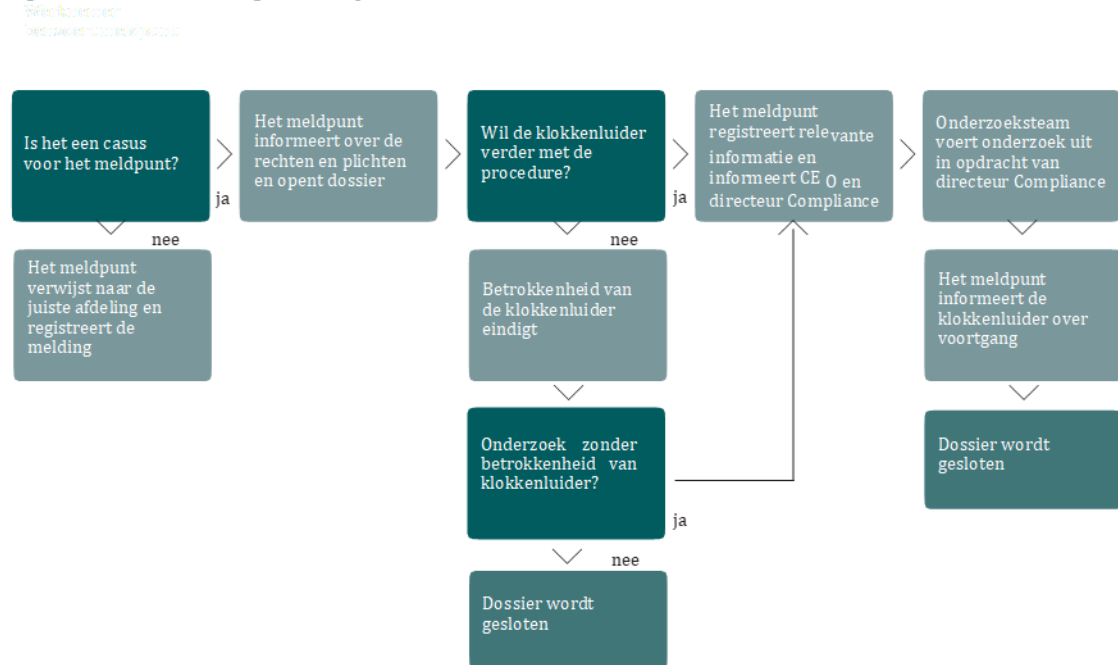
Indien de melding wordt voortgezet, registreert het meldpunt alle relevante informatie (al dan niet ondersteund door de klokkenluider). Indien een klokkenluider aangeeft anoniem te willen blijven, anonimiseert het meldpunt de melding. Met deze geanonimiseerde informatie formuleert het meldpunt een aanvraag voor een onderzoek, gericht aan de voorzitter van de Executive Board 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 Executive Board is benoemd tot meldpunt, zal de directeur Compliance de voorzitter van de Executive Board informeren als hij besluit tot het verrichten van een onderzoek.

Indien het onderwerp van de melding een lid van de Executive Board, 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 Executive Board 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



4.1.5 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 of het Huis voor Klokkenluiders. Om deze reden hebben dossiers een bewaartermijn van één jaar na sluiting van het dossier.

Het meldpunt rapporteert jaarlijks aan Executive Board alle meldingen die binnen zijn gekomen.

4.2. 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, zoals ontslag of overplaatsing naar een andere functie. 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

VLK 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 regeling persoonsgerichte onderzoeken van toepassing.

4.3. 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.

5. Review

Dit Beleid wordt ten minste iedere 3 jaar vernieuwd, of eerder indien nodig als gevolg van een verandering in wet- en regelgeving, en/of externe en interne ontwikkelingen met betrekking tot de onderneming.

6. Verschillen in wet- en regelgeving met betrekking tot het Beleid in andere lidstaten of entiteiten

De Europese richtlijn bescherming klokkenluiders is gepubliceerd op 26 november 2019 . Uiterlijk op 17 december 2021 moeten alle lidstaten die nieuwe regels omzetten in hun nationale wetgeving. Op dat moment zal VLK dit beleid ook moeten hebben aangepast om te voldoen aan de nieuwe wettelijke vereisten.

Annex I: Relevante wet- en regelgeving

Relevante wet -en regelgeving	
Wet Huis voor Klokkenluiders	Artikel 1, 2,3a, 3k, 4, 13,14,17
EBA Richtsnoeren inzake interne Governance	Paragraaf 13 interne meldingsprocedures
Europese richtlijn bescherming klokkenluiders	Uiterlijk op 17 december 2021 moeten alle lidstaten deze richtlijn omzetten in nationale wetgeving.
Wet op de ondernemingsraden	Artikel 27