

**Brief met informative voor het management over juridische aspecten**

**Nieuwe wet op de verplichting van het opzetten van een klokkenluidersregeling**

De wet bescherming klokkenluiders is in Nederland definitief aangenomen op 21 mei 2021. De wet is gebaseerd op EU-regelgeving en is in principe in alle EU-landen hetzelfde.

**Wat geldt voor het opzetten van een klokkenluidersregeling?**

De wet verplicht alle bedrijven met 50 of meer werknemers om een eigen klokkenluidersregeling op te zetten, die schriftelijke of mondelinge rapportage mogelijk moeten maken.

Bedrijven moeten een onpartijdig iemand, een afdeling van het bedrijf of een onafhankelijk bedrijf aanstellen om de meldingen te ontvangen en contact te onderhouden met de klokkenluider, die daarnaast de meldingen moet blijven volgen en feedback moet geven aan de klokkenluider.

De klokkenluidersregeling moet zodanig worden vormgegeven, ingevoerd en geëxploiteerd dat de bescherming van de identiteit van de klokkenluider en de in het verslag genoemde personen wordt gewaarborgd. De wet bevat ook een aantal procedurele vereisten voor de behandeling en follow-up van meldingen.

**Wat is de deadline voor het opzetten van een klokkenluidersregeling?**

De deadline voor het opzetten van een klokkenluidersregeling is afhankelijk van het aantal werknemers. Bedrijven met meer dan 249 werknemers moeten een klokkenluidersregeling ingevoerd hebben voordat de wet op 17 december 2021 in werking treedt. Bedrijven met tussen de 50 en 249 werknemers moeten uiterlijk op 17 december 2023 een klokkenluidersregeling hebben. Als een bedrijf er niet in slaagt een klokkenluidersregeling op te zetten, kan het worden bestraft met een boete.

**Wie wordt door de wet beschermd?**

De wet beschermt klokkenluiders onder andere tegen represailles wanneer zij omstandigheden melden, die ze hebben opgemerkt en verband houden met zaken met betrekking tot het werk en de onderneming.

De wet houdt in dat er geen represailles tegen klokkenluiders mogen worden gebruikt, waaronder ontslag, overplaatsing, salarisverlagingen, intimidatie enz. als gevolg van een gedane melding.

Klokkenluiders die als gevolg van een melding te maken hebben gekregen met represailles, hebben recht op een speciale vergoeding. Er geldt een omgekeerde bewijslijst, volgens welke het de onderneming is die moet bewijzen dat er geen daadwerkelijke represailles hebben plaatsgevonden als de klokkenluider een melding heeft gedaan en daarna een nadeel heeft ondervonden.

De bescherming bevat ook een speciale geheimhoudingsplicht over de inhoud van de melding en de identiteit van de klokkenluider. Het is echter mogelijk om de informatie onder bepaalde voorwaarden openbaar te maken, bijvoorbeeld wanneer dat nodig is om strafbare feiten te voorkomen enz.

**Wat kan worden gemeld in het kader van een klokkenluidersregeling?**

Het toepassingsgebied van de wet omvat meldingen van schendingen van een aantal EU-rechtsregels, ernstige schendingen van (Nederlandse) regels en ernstige omstandigheden in het algemeen. De wet heeft bijvoorbeeld betrekking op strafbare feiten, waaronder inbreuken op het beroepsgeheim, misbruik van financiële middelen, diefstal, fraude, verduistering, bedriegerij en omkoping, seksuele intimidatie en andere ernstige intimidatie op het werk.

**Wat is de relatie met de AVG?**

De wet voorziet in een speciale mogelijkheid om persoonsgegevens te verwerken wanneer dat nodig is om meldingen in het kader van de regeling af te handelen.  
  
Bedrijven kunnen niet-gevoelige persoonsgegevens, gevoelige persoonsgegevens en strafrechtelijke informatie verwerken wanneer dat nodig is om meldingen te behandelen die zijn ontvangen in het kader van de klokkenluidersregeling.  
  
De andere regels en beginselen van de AVG moeten natuurlijk in acht worden genomen bij de verwerking van persoonsgegevens op grond van de Klokkenluiderswet – en dan vooral in de procedures die moeten worden gevolgd bij eventuele latere onderzoeken die voortvloeien uit de meldingen.

**Hoe zit het met documentatie en nalevingsdocumenten**

Een onderneming is verplicht schriftelijke documentatie te bewaren over het vormgeven van een klokkenluidersregeling en de bijbehorende procedures. De onderneming moet daarom op zijn minst een klokkenluidersbeleid en een schriftelijke procedure voor de behandeling van meldingen opstellen.

**Wat zijn de algemene vereisten voor een klokkenluidersregeling?**

Een klokkenluidersregeling moet voldoen aan een aantal eisen en procedures, waaronder:

* De regeling moet zodanig worden ontworpen, vormgegeven en geëxploiteerd dat de vertrouwelijkheid wordt gewaarborgd en ongeoorloofde toegang wordt voorkomen. De identiteit van de klokkenluider en andere informatie mogen normaliter niet worden bekendgemaakt zonder toestemming van de klokkenluider,
* de klokkenluider moet binnen zeven dagen na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging van de melding ontvangen;
* de onderneming is verplicht tot een zorgvuldige follow-up van de meldingen
* de klokkenluider ontvangt zo spoedig mogelijk en uiterlijk drie maanden na de ontvangstbevestiging feedback, en
* de onderneming moet potentiële klokkenluiders een leidraad bieden inzake de mogelijkheden om meldingen te rapporteren in de regeling en om meldingen aan de externe klokkenluidersregeling te rapporteren.

**Hulp bij het afhandelen van meldingen van klokkenluiders**

Whistleblower Partners, een aanbieder van klokkenluidersregelingen in Europa, werkt samen met Whistleblower Partners Response Team, dat een compleet pakket aanbiedt, van de opzet en exploitatie tot het zorgvuldig screenen van meldingen.

Whistleblower Partners Response Team heeft veel ervaring met het vormgeven en exploiteren van klokkenluidersregelingen voor zowel Nederlandse bedrijven als internationale concerns en ontvangt meldingen van een groot aantal bedrijven. Whistleblower Partners Response Team helpt daarom graag met oplossingen op maat voor het vormgeven en exploiteren van de klokkenluidersregeling van uw bedrijf.