

## **Interne meldregeling (klokkenluidersregeling) KNSB**

### **Inleiding**

**De KNSB hecht veel waarde aan een veilig werk- en sportklimaat en het heeft haar structurele aandacht om dergelijke misstanden zoveel mogelijk terug te brengen. In dat verband is het voor de KNSB organisatie van belang om zo snel mogelijk op de hoogte te zijn van veiligheidsrisico's en misstanden, zodat deze nog kunnen worden opgelost en erger kan worden voorkomen. Ook vanuit goed werkgeverschap en de Code Goed Sportbestuur is het wenselijk dat slachtoffers en andere betrokkenen hun eventuele twijfels en/of (concrete) meldingen veilig en adequaat kunnen uiten. Om die reden is deze regeling (die juridisch "interne meldregeling" wordt genoemd maar in de praktijk meestal wordt aangeduid als "klokkenluidersregeling") in het leven geroepen. De regeling wordt hierna aangeduid als "klokkenluidersregeling".**

**Via de klokkenluidersregeling kunnen misstanden gemeld worden. Misstanden zijn gevaarlijke, illegale en/of immorele situaties met grote maatschappelijke gevolgen die het niveau van een enkel persoonlijk geval (of enkele persoonlijke gevallen) overstijgen vanwege de ernst van de situatie, de omvang en/of het structurele karakter ervan.**

**NB: deze klokkenluidersregeling moet onderscheiden worden van een klachtenprocedure (die vooral het individuele functioneren van een werknemer, opdrachtnemer of vrijwilliger betreft) en andere procedures betreffende grensoverschrijdend gedrag. Het onderscheid is soms lastig vooral bij grensoverschrijdend gedrag; het gaat onder de klokkenluidersregeling om (mogelijk) omvangrijke, ingrijpende en/of structurele misstanden en integriteitsschendingen in de ruimste zin des woords (van gedragscode en compliance tot doping en alle andere mogelijke omvangrijke misstanden). Mocht overigens twijfel ontstaan over de juiste procedure of als een onjuiste procedure in gang is gezet, dan wordt de melder door de KNSB naar de juiste procedure geleid.**

### **Totstandkoming interne regelgeving**

Deze klokkenluidersregeling beschrijft hoe je een melding kan doen, hoe je beschermd wordt en hoe de melding verder opgepakt wordt. Weet je niet zeker of je een melding wil doen, neem dan contact op met één van onze vertrouwens(contact)personen.

Deze regeling zal gepubliceerd en verspreid worden zodat zo veel mogelijk werknemers en anderen die een melding zouden mogen doen op de hoogte zijn van de regeling.

De KNSB heeft niet langer een verplichte OR waaraan deze regeling is voorgelegd. Wel is deze regeling voorgelegd aan de PVT van de KNSB.

### **Inhoudsopgave**

1. Welke schendingen kun je via deze klokkenluidersregeling melden?
2. Wie kan deze regeling gebruiken?
3. Vertrouwenscontactpersonen
4. Hoe kun je melding doen?
5. Wie behandelt jouw melding?
6. Hoe behandelt de KNSB de melding?
7. Bescherming en rechten van de melder
8. Bescherming en rechten van de (mogelijke) beschuldigde
9. Vertrouwelijkheid en geheimhouding
10. Informatievoorziening en publicatie

## 1. Welke schendingen en/of misstanden kun je via de klokkenluidersregeling melden?

1. De volgende gevallen kunnen worden gemeld via de klokkenluidersregeling:
  - a. Vermoedens van misstanden waarbij het maatschappelijk belang en/of de veiligheid (in brede zin) in het geding is; en
  - b. vermoedens van schendingen van regels op het gebied van anti-doping en match fixing.

De vermoedens dienen te zien op schendingen en/of misstanden die plaats vinden onder het gezag van de KNSB. Vermoedens over schendingen en/of misstanden bij leden/aangeslotenen van de KNSB vallen dan ook buiten het bestek van deze regeling.

2. Onder het vermoeden van een misstand als bedoeld in lid 1 onder a. van dit artikel wordt begrepen: het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij<sup>1\*</sup> 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:
  - a. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
  - b. het maatschappelijk belang in het geding is bij de schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu, een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

## 2. Wie kan de klokkenluidersregeling gebruiken?

De volgende personen kunnen gebruik maken van de klokkenluidersregeling:

1. Alle (voormalige) werknemers (die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten) en alle personen die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten of hebben verricht, met name stagiairs, vrijwilligers, opdrachtnemers, onderaannemers, uitzendkrachten, samenwerkingspartners en personen/zzp'ers waarmee een overeenkomst van opdracht is overeengekomen, van de KNSB. Waar hierna wordt gesproken over werknemers worden al deze personen bedoeld.
2. Alle werknemers van organisaties waarmee de KNSB een samenwerking heeft of connectie mee heeft, bijvoorbeeld door middel van een sponsorrelatie, subsidierelatie of commerciële relatie.
3. Alle werknemers van organisaties die (aspirant-)lid en/of aangesloten zijn bij de KNSB.
4. Alle personen die als lid van de KNSB hun sport beoefenen/hebben beoefend danwel hun sportieve begeleiders en/of wettelijke vertegenwoordigers en alle (al dan niet anderszins) bij de KNSB betrokken vrijwilligers.

\*Waar in deze regeling over "hij" (of andere mannelijke vormen) wordt gesproken, moet vanzelfsprekend ook de vrouwelijke of non-binaire aanspreekvorm worden gelezen (in het toepasselijke geval).

### **3. Vertrouwenscontactpersonen**

1. De KNSB beschikt over een vertrouwenscontactpersoon en een vertrouwenspersoon voor interne doeleinden. Wanneer je een vermoeden hebt van een schending en/of misstand kun je bij hen terecht. Uiteraard kan je daar ook terecht bij andere situaties waarvoor de vertrouwens(contact)persoon bedoeld is zoals ongewenst gedrag.
2. De interne vertrouwenscontactpersoon, Esther de Groot ([e.degroot@knsb.nl](mailto:e.degroot@knsb.nl)), is te bereiken op 088-4892012 en dient als mogelijk eerste aanspreekpunt en doorverwijzer. De VCP heeft geen rol in het vervolg.
1. De (externe) vertrouwenspersoon, Paul Martin Raspe ([paul.martin@pmrmedia.nl](mailto:paul.martin@pmrmedia.nl)) is te bereiken op 06-15060091 en beschikbaar om:
  - a. te luisteren, overleggen en sparren als je twijfelt wat je kan doen;
  - b. advies geven over hoe je kunt omgaan met het vermoeden van een misstand of ongewenste gedrag;
  - c. advies geven over welke route je kan nemen voor het doen van een melding;
  - d. advies en begeleiding bieden in het vervolg tijdens en na het doen van een melding via de klokkenluidersregeling;
  - e. advies geven als er een melding over jou gedaan is of een klacht over je is ingediend (mits de vertrouwenspersoon niet al de klager/melder bijstaat);
  - f. namens jou een melding doorgeven aan degene die de melding in behandeling neemt, zonder jouw identiteit prijs te geven, en vervolgens namens jou contact onderhouden met diegene.
2. Het opnemen van contact met een vertrouwens(contact)persoon is nog geen melding.
3. Werknemers van de KNSB hebben daarnaast het recht om een vermoeden van een schending en/of een misstand te bespreken met een persoon met geheimhoudingsplicht, zoals een advocaat, een juridisch adviseur van een vakbond, of een adviseur van het Huis voor Klokkenluiders.

### **4. Hoe kun je melding doen?**

1. De KNSB vindt het belangrijk dat vermoedens snel bij de organisatie gehoord worden en adequaat opgepakt worden. Daarom zijn er meerdere mogelijkheden om een melding te doen, te weten:
  - a. Bij een leidinggevende naar eigen keuze waarbij kan worden gekozen voor een mondeling melding (desgewenst via een gesprek op locatie) of schriftelijke melding (desgewenst anoniem). De leidinggevende zet jouw melding door aan degene die de melding in behandeling neemt.
  - b. Via de (externe) vertrouwenspersoon. Die kan jouw melding doorzetten aan degene die de melding in behandeling neemt (desgewenst anoniem). Communicatie met degene die de melding in behandeling neemt verloopt dan via deze vertrouwens(contact)persoon. Laatstgenoemde fungeert als doorgeefluik.

- c. Via de personeelsvertegenwoordiging (mondeling en desgewenst via een gesprek op locatie of schriftelijk), ook die zet jouw melding (desgewenst anoniem) door aan degene die de melding in behandeling neemt.
2. Alle meldingen worden onverwijld doorgestuurd aan degene die de melding behandelt.
3. Is intern melden in redelijkheid niet mogelijk (bijv. omdat er sprake is van acuut gevaar), dan heb je (sowieso direct) het recht om extern melding te doen bij de bevoegde overheidsinstantie (bijv. politie en/of een autoriteit zoals de Inspectie SZW, Autoriteit Persoonsgegevens of Huis voor Klokkenluiders of enig ander toepasselijke externe autoriteit).

## **5. Wie behandelt jouw melding?**

1. Alle meldingen worden behandeld door de hoogst leidinggevende, te weten de heer H. de Haan (hierna: “directeur-bestuurder”). De directeur-bestuurder kan zich daarbij laten ondersteunen door de bondsjurist.
2. Indien het vermoeden bestaat dat de directeur-bestuurder betrokken is bij de schending en/of misstand dan zal de melding worden gedaan aan de RvT die deze melding behandelt. Ook de RvT kan zich hierbij laten ondersteunen door de bondsjurist.
3. Indien (in redelijkheid) het vermoeden bestaat dat zowel directeur-bestuurder als bondsjurist alsook de (volledige danwel substantieel deel van de) RvT betrokken zijn bij de schending en/of misstand dan kan de melding worden gedaan aan (en worden behandeld door) een speciale commissie van de Ledenraad van de KNSB (zie website KNSB onder “Klokkenluidersregeling”).
4. Indien intern melden in redelijkheid niet mogelijk is, dan mag een externe melding worden gedaan (zie ook artikel 4 lid 3 van deze regeling).

## **6. Hoe wordt de melding behandeld?**

1. De behandelaar beschermt de identiteit van de melder. De identiteit van de melder zal dan ook niet buiten de behandelaar (en degene waar de melding is gedaan) gedeeld worden. Wanneer door de melder aan de vertrouwenscontactpersoon is verzocht om de identiteit niet bekend te maken zal de identiteit ook niet gedeeld worden met de behandelaar.
2. Er zal vertrouwelijk omgegaan worden met de melding. De groep personen die op de hoogte is van de melding zal dan ook zo klein als mogelijk zijn en informatie zal gedeeld worden voor zover noodzakelijk en op een “need to know” basis met betrokken personen.
3. De behandelaar beschermt eveneens de identiteit van andere betrokkenen. Informatie over hun identiteit wordt alleen gedeeld voor zover noodzakelijk en op een “need to know” basis.
4. De melder ontvangt binnen 3 werkdagen na melding (bij een leidinggevende) een schriftelijke ontvangstbevestiging (indien nodig via de vertrouwenspersoon).
5. De behandelaar stelt onverwijld een vooronderzoek in naar het vermoeden van de schending en/of misstand. Op basis van het vooronderzoek beslist de behandelaar binnen 4 weken of de melding onderzocht wordt. Er wordt geen onderzoek ingesteld als de melding kennelijk

ongegrond is, als uit vooronderzoek blijkt dat het vermoeden aantoonbaar onjuist is, of als er redelijkerwijs onvoldoende mogelijkheid is om het vermoeden te kunnen onderzoeken.

6. De melder ontvangt zo spoedig mogelijk en in ieder geval uiterlijk binnen 4 weken na melding schriftelijk bericht of de melding onderzocht zal worden. Bij voorkeur wordt de melder vooraf al persoonlijk geïnformeerd. Besluit de behandelaar om geen onderzoek te doen, dan bevat het schriftelijke bericht een onderbouwing van het besluit.
7. De behandelaar rondt het onderzoek uiterlijk binnen 3 maanden na melding af. Is dit vanwege het onderzoeksdoel niet mogelijk, dan kan de onderzoeksperiode eenmalig met 3 maanden worden verlengd. De melder wordt hierover geïnformeerd.
8. De melder wordt binnen 3 maanden na melding (bij verlenging na 6 maanden) geïnformeerd over de resultaten van het onderzoek. De melder ontvangt een afschrift van (de resultaten van) het onderzoeksrapport en een samenvatting van de genomen maatregelen.
9. Ook de beschuldigde(n) heeft/hebben voor de eigen verdediging recht op een afschrift van (de resultaten van) het onderzoeksrapport. De beschuldigde ontvangt een versie van het onderzoeksrapport waarin de identiteit van de melder wordt geanonimiseerd en waarin herleidbaarheid naar de identiteit van de melder zo veel mogelijk wordt voorkomen.
10. De melder heeft het recht om een vermoeden van een misstand (volgens de Wet bescherming klokkenluiders) alsnog te melden bij het Huis voor Klokkenluiders of een andere overheidsinstantie, als:
  - a. na 3 maanden (bij verlenging: na 6 maanden) de melder nog geen bericht heeft gehad dat het interne onderzoek is afgerond; of
  - b. als blijkt dat de KNSB onvoldoende maatregelen neemt naar aanleiding van de vermoede misstand.

## **7. Bescherming en rechten van de melder**

1. De KNSB zal werknemers niet benadelen als gevolg van het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een schending en/of misstand, tijdens en na de behandeling van deze melding bij de werkgever of de daartoe bevoegde instantie.
2. De KNSB zal vertrouwens(contact)personen en een behandelaar niet benadelen als gevolg van het naar behoren uitoefenen van hun taak/rol.
3. De KNSB zal zich inspannen om benadeling en represailles door andere partijen te voorkomen of verminderen.
4. Melding doen van een schending en/of misstand waarbij de melder zelf (een van de) beschuldigde(n) is, vrijwaart de melder niet van eventuele disciplinaire maatregelen vanwege overtredingen die de melder zelf begaan heeft. De KNSB kan er wel voor kiezen om de melder een lagere of geen sanctie op te leggen vanwege zijn meldingsbereidheid.
5. Mogelijke misdrijven volgens het Wetboek van Strafrecht die uit de melding of het intern onderzoek blijken, worden door de KNSB altijd gemeld bij de politie. De melder wordt hierover geïnformeerd, tenzij de melder vermoedelijk betrokken is bij het mogelijke misdrijf.
6. Mocht uit de melding of het interne onderzoek blijken dat een betrokkene mogelijk sporttuchtregels heeft geschonden waar de betrokkene (waarschijnlijk) aan gebonden is, dan

wordt dit door de KNSB altijd gemeld bij de betreffende instantie (bijvoorbeeld Dopingautoriteit of Instituut Sportrechtspraak) of bij het eigen relevante tuchtorgaan (Tuchtcommissie KNSB).

7. In het geval de melder zich benadeeld voelt of met represaillemaatregelen te maken heeft gekregen, kan hij dit aangeven aan de KNSB. Daarnaast kan hij de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken een bejegeningsonderzoek te starten naar de manier waarop de melder is behandeld.

#### **8. Bescherming en rechten van de (mogelijke) beschuldigde**

1. De KNSB informeert de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft over de melding bij aanvang van het intern onderzoek, tenzij daardoor een onderzoeksbelang of een belang van de melder onnodig of onevenredig kan worden geschaad.
2. De KNSB gaat zorgvuldig om met de rechten en belangen van de beschuldigde.
3. De KNSB wijst de beschuldigde op de mogelijkheid om advies te krijgen van een vertrouwenspersoon of een eigen juridisch adviseur.
4. Als wordt vastgesteld dat de beschuldigde geen blaam treft, spant de KNSB zich in om hem te rehabiliteren. De KNSB verplicht zich om (desgevraagd) de beschuldigde te informeren over de manier waarop aan deze inspanning wordt voldaan.

#### **9. Vertrouwelijkheid en geheimhouding**

Iedereen die betrokken is bij een melding of het onderzoek naar een vermoeden van een misstand en daarbij de beschikking krijgt over gegevens waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, is verplicht tot geheimhouding van die gegevens. Een uitzondering geldt voor het geval enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak bij de uitvoering van deze wet de noodzaak tot mededeling voortvloeit.

#### **10. Ingangsdatum, publicatie en informatie klokkenluidersregeling**

1. Deze klokkenluidersregeling treedt in werking per 1 september 2023 en zal als volgt worden verspreid:
  - a. Werknemers, opdrachtnemers, stagiaires en vrijwilligers worden bij aanvang werkzaamheden en vervolgens bij iedere (substantiële) wijziging geïnformeerd; en
  - b. Daarnaast is deze regeling gepubliceerd op Intranet (Sharepoint) en op de KNSB website.