

Crowe Foederer
KLOKKENLUIDERSREGELING

Crowe Foederer hecht veel waarde aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, een goed klokkenluidersbeleid. Crowe Foederer heeft daarom besloten om met ingang van november 2023 onderhavige Klokkenluidersregeling in te voeren.

ARTIKEL 1. BEGRIPSBEPALINGEN

1. In de klokkenluidersregeling wordt verstaan onder:
 - a. **Bedrijfsgeheim**: bedrijfsgeheim bedoeld zoals in artikel 1 van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen;
 - b. **Contactpersonen**: degene die door het meldkanaal na ontvangst van de melding is aangewezen als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
 - c. **Externe adviseur**: een persoon die de melder in kan schakelen voor advies en die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft;
 - d. **Gegevens met een vertrouwelijk karakter**: daaronder wordt in ieder geval begrepen:
 - Gegevens over de identiteit van een melding en van degene aan wie de misstand wordt toegeschreven of met wie die persoon in verband wordt gebracht en informatie die daartoe herleidbaar is, en
 - Informatie over een bedrijfsgeheim;
 - e. **Melder**: de melding die een vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling;
 - f. **Melding**: de melding van een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling;
 - g. **Meldkanaal**: de bevoegde afdeling voor het ontvangen en in behandeling nemen van meldingen:
 - Edwin Verhoeven – Externe Compliance officer (e.verhoeven@crowefoederer.nl) of 06-13017665)
 - h. **Misstand**:
 - een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
 - een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijke belang in het geding is bij:
 1. een schending of gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door de werkgever zijn vastgesteld, dan wel;
 2. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.

 - i. **Onderzoeker(s)**: degene(n) aan wie het meldkanaal het onderzoek naar de misstand opdraagt;
 - j. Schending van het Unierecht: ieder handeling of nalatigheid die:
 - Onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het materiële toepassingsgebied vallen; of
 - Het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het materiële toepassingsgebied vallen zoals bedoeld in dit artikel.

Het materiële toepassingsgebieden ziet in ieder geval op Uniehandelingen en beleidsterreinen op de volgende gebieden:

- Overheidsopdrachten;
 - Financiële diensten, productie en markten, voorkoming van witwassen van geld en financieren van terrorismefinanciering;
 - Productveiligheid en productconformiteit;
 - Veiligheid van het vervoer;
 - Bescherming van het milieu;
 - Stralingsbescherming en nucleaire veiligheid;
 - Veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn;
 - Volksgezondheid;
 - Consumentenbescherming;
 - Bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens, en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen.
- k. **Vermoeden van een misstand:** het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie van Crowe Foederer (hierna: 'werkgever') of bij een andere organisatie (indien hij/zij door zijn/haar werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen) sprake is van een misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij de werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een andere organisatie.
Dit brengt met zich mee dat de melder niet hoeft te bewijzen dat sprake is van een misstand, maar zijn vermoeden wel enigszins moet kunnen onderbouwen. Het vermoeden moet voldoende concreet zijn en zijn gebaseerd op eigen waarneming of documenten. Verhalen van horen zeggen zijn niet voldoende.
- l. **Vertrouwenspersoon:** degene die door de werkgever is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren. De vertrouwenspersoon is er voor de werknemer en wordt zonder toestemming van de melder niet verder bij de behandeling van de melding betrokken;
- Intern: Margot van Spreuwel - Facilitair manager (m.spreuwel@crowefoederer.nl) of 06-51103424)
- m. Werkgever: Crowe Foederer Holding B.V. en al haar dochterondernemingen
- n. Werknemer: degene die arbeid verricht of heeft verricht of zal verrichten ten behoeve van werkgever (waaronder degenen die krachtens arbeidsovereenkomst werkzaam zijn ten behoeve van werkgever, maar ook degenen die uit anderen hoofde, zoals uitzendkrachten, ZZP'ers, aandeelhouders, vrijwilligers en stagiairs bij werkgever werkzaam zijn).
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

ARTIKEL 2. INFORMATIE, ADVIES EN ONDERSTEUNING VOOR WERKNEMER

1. Een werknemer kan een externe adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.
2. Ook kan de werknemer ervoor kiezen om, in plaats van een externe adviseur zoals bedoeld in lid 1 te raadplegen, de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
3. Daarnaast kan de werknemer ervoor kiezen om, in plaats van een externe adviseur als bedoeld in lid 1 of de vertrouwenspersoon als bedoeld in lid 2 in te schakelen, de afdeling advies van het Huis van Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
4. Indien de werknemer besluit om een betaalde adviseur in te schakelen, dan zijn de kosten voor eigen rekening van de werknemer.

ARTIKEL 3. INTERNE MELDING VOOR DE WERKNEMER

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij het meldkanaal. Deze melding kan zowel schriftelijk, mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem of op verzoek van de melder binnen een redelijke

termijn door middel van een gesprek op locatie van de organisatie van de werkgever worden gedaan.

2. De werknemer kan het vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar het meldkanaal of ingeval van betrokkenheid van het meldkanaal, naar het Bestuur.
3. Het is tevens mogelijk om anoniem een melding zoals bedoeld in deze regeling te doen. In dat geval dient de melder dit duidelijk kenbaar te maken bij het meldkanaal. Het meldkanaal zal de identiteit van de melder met niemand anders delen.

ARTIKEL 4. BESCHERMING VAN DE MELDER TEGEN BENADELING

1. De werkgever zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand zoals bedoeld in deze regeling.
2. Indien de werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een maatregel, die de melder als benadelend ervaart, motiveert de werkgever op het eerste verzoek van de melder waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand als bedoeld in deze regeling.
3. De werkgever draagt er, voor zover zijn bevoegdheid daartoe sterkt, zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand.
4. Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan: ontslag of schorsing, een boete als bedoeld in artikel 7:650 BW, demotie, het onthouden van bevordering, een negatieve beoordeling, een berisping, overplaatsing naar een andere vestiging, discriminatie, intimidatie, pesterijen of uitsluiting, smaad of laster, voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van diensten, intrekking van een vergunning.
Onder benadeling wordt tevens verstaan een dreiging met een poging tot benadeling.

ARTIKEL 5. VERTROUWELIJKE ONGANG MET DE MELDING EN DE IDENTITEIT VAN DE MELDER

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn. De melding wordt bij ontvangst door het meldkanaal geregistreerd in een daarvoor ingericht register.
2. Eenieder 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, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak bij de uitvoering van de Wet bescherming klokkenluiders de noodzaak tot mededeling voortvloeit.
3. De gegevens van een melding in het register worden vernietigd indien zij niet langer noodzakelijk zijn om te voldoen aan de eisen voortvloeiend uit de Wet bescherming klokkenluiders of andere (EU) wetgeving.

ARTIKEL 6. VASTLEGGING, DOORSTUREN EN ONTVANGSTBEVESTIGING VAN DE INTERNE MELDING

1. Indien de melder de melding mondeling doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt degene die de melding ontvangt, zorg voor een vaststelling op schrift of een geluidsopname in een duurzame en overdraagbare vorm en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder.
2. Degene bij wie de melding is gedaan, stuurt de melding onverwijld door aan het meldkanaal binnen de organisatie van werkgever.
3. Het meldkanaal stuurt de melder onverwijld een bevestiging dat de melding is ontvangen, maar uiterlijk binnen zeven dagen na ontvangst van de melding. De ontvangstbevestiging bevat in

ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.

4. Na ontvangst van de melding wijst het meldkanaal, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

ARTIKEL 7. BEHANDELING VAN DE INTERNE MELDING DOOR DE WERKGEVER

1. Het meldkanaal stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand tenzij:
 - a. Het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
 - b. Op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand als bedoeld in deze regeling.
2. Indien het meldkanaal besluit geen onderzoek in te stellen, informeert de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven op grond waarvan het meldkanaal van oordeel is dat sprake is van een situatie zoals bedoeld in lid 1 onder a. of b.
3. Het meldkanaal draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand.
4. Het meldkanaal beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht.

ARTIKEL 8. DE UITVOERING VAN HET ONDERZOEK

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is.
3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. De melder mag de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan hij het redelijkerwijs nodig acht dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
5. De onderzoekers stellen het onderzoeksrapport vast en sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

ARTIKEL 9. STANDPUNT VAN DE WERKGEVER

1. De melder wordt in principe binnen een redelijke termijn van drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging schriftelijk geïnformeerd over de beoordeling en het standpunt van de werkgever met betrekking tot de melding. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid en of andere opvolging aan de orde is.
2. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt het meldkanaal of een externe instantie op de hoogte moet worden gebracht.

ARTIKEL 10. HOOR EN WEDERHOOR TEN AANZIEN VAN ONDERZOEKSRAPPORT EN STANDPUNT WERKGEVER

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het standpunt van de werkgever te reageren. Indien de melder onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuwe of aanvullend onderzoek in.
2. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte brengt of op de hoogte heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe.

ARTIKEL 11. EXTERNE MELDING

1. Uitgangspunt en advies is dat de werknemer eerst een melding doet bij het meldkanaal bij een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever.
2. De melder kan direct een externe melding doen indien:
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 9 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b. de melding geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 9 lid 1 of 2.
3. De melder kan de externe melding doen bij een gevoegde autoriteit. Denk daarbij bijvoorbeeld aan:
 - a. De Autoriteit Consument en Markt;
 - b. De Autoriteit Financiële Markten;
 - c. De Autoriteit Persoonsgegevens;
 - d. De Nederlandse Bank N.V.;
 - e. Het huis van Klokkenluiders;
 - f. De Inspectie gezondheidszorg en jeugd;
 - g. De Nederlandse Zorgautoriteit;
 - h. De Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming.
4. De bevoegde autoriteit stuurt binnen zeven dagen na ontvangst een ontvangstbevestiging van de melding aan de werknemer.
5. De bevoegde autoriteit informeert de werknemer binnen drie maanden na ontvangst van de melding over de beoordeling en de opvolging van de melding (voor zover van toepassing). Deze termijn kan worden verlengd tot maximaal zes maanden indien dit noodzakelijk is op grond van de specifieke omstandigheden van het geval, zoals de aard en de complexiteit van het onderwerp van de melding. De bevoegde autoriteit moet dit nader motiveren.

ARTIKEL 12. SLOTBEPALINGEN

1. De werkgever draagt er zorg voor dat deze Klokkenluidersregeling wordt gepubliceerd op haar website, zodat daar kennis van genomen kan worden.
2. De Werkgever behoudt zich het recht voor om deze Klokkenluidersregeling eenzijdig te wijzigen.
3. Indien een of meer bepalingen uit de Klokkenluidersregeling in strijd is met de Wet bescherming klokkenluiders, dan wordt voor de uitvoering van de Klokkenluidersregeling aansluiting gezocht bij de Wet bescherming Klokkenluiders.
4. Nietigheid van één of meer bepalingen van de Klokkenluidersregeling leidt niet tot nietigheid van de overige bepalingen van de Klokkenluidersregeling.