



→ e-book

Zo wordt de EU- klokkenluiders richtlijn juist een kans om te groeien

Inhouds- opgave

Zo wordt de EU-klokkenluidersrichtlijn juist een kans om te groeien	03
Waarom is de EU-klokkenluidersrichtlijn ingevoerd?	04
Wat verandert er door de EU-klokkenluidersrichtlijn?	06
Wie worden door de richtlijn beschermd?	08
De uitdagingen die je kunt tegenkomen	09
Uitdagingen ombuigen naar kansen	10
FrieslandCampina case study	12

Zo wordt de EU-klokkenluidersrichtlijn juist een kans om te groeien

De EU-klokkenluidersrichtlijn is al sinds 2018 in de maak en biedt een wettelijk kader voor de bescherming van klokkenluiders. Daarnaast zorgt de richtlijn er voor dat het melden van wangedrag en doofpotaffaires op Europees niveau zijn geregeld.

Het wordt steeds duidelijker dat de EU vastbesloten is om de naleving van de klokkenluidersrichtlijn in te zetten. Ondanks dat sommige bedrijven en landen zich verzetten tegen de veranderingen die de richtlijn met zich meebrengt.

Acht lidstaten zijn bijvoorbeeld al in februari 2023 voor het Hof van Justitie gedaagd door de Europese Commissie omdat ze weigerden zich te houden aan de nieuwe geformaliseerde klokkenluidersregels.

De EU-klokkenluidersrichtlijn verandert de manier waarop we moeten nadenken over, en omgaan met het melden van incidenten. Eerder waren de kaders van het klokkenluiden een samenraapsel van willekeurige regels die lukraak werden toegepast op nationaal niveau of binnen een bedrijf(-cultuur). Nu zijn deze kaders veel strikter gedefinieerd voor compliance officers en risicomangers. Hoewel al deze veranderingen natuurlijk uitdagingen bieden, kunnen ze ook een enorme kans bieden om je bedrijf vooruit te helpen.

Je moet als organisatie meer willen dan alleen aan de voorwaarden voldoen. Want zo bouw je aan een cultuur waar vrijuit spreken over wangedrag actief wordt ondersteund (een speakup-cultuur). Het gaat bij een speakup-cultuur om het creëren en koesteren van een omgeving waar transparantie leidend is. Zo stimuleer je innovaties doordat er ook echt een diversiteit is aan meningen, én is er veel meer ruimte voor persoonlijke en organisatorische groei.

In dit whitepaper belichten we dus niet alleen de belangrijkste veranderingen die de EU-klokkenluidersrichtlijn met zich meebrengt. We nemen je ook graag mee op een ontdekkingsreis naar de kansen die deze richtlijn kan bieden voor jouw organisatie.

De belangrijkste punten van dit whitepaper:

- De achterliggende redenen voor de invoering van de EU-klokkenluidersrichtlijn
- Wat verandert de richtlijn?
- Wie beschermt de richtlijn?
- Met welke uitdagingen kun je te maken krijgen vanuit compliance-oogpunt? En hoe kun je die uitdagingen omzetten in kansen?

Waarom is de EU-klokkenluidersrichtlijn ingevoerd?

Tot de afronding van de richtlijn waren regels rond klokkenluiden in het beste geval gefragmenteerd en in het slechtste geval non-existent. De klokkenluidersregels werden meestal intern gedefinieerd op organisatieniveau of door landspecifieke regels.

Hoewel sommige organisaties en landen de eerdere regels voldoende vonden om in hun behoeften te voorzien, was de lappendeken van regels om verschillende redenen een probleem.

Geen duidelijke bescherming bij bedrijven en grenzen:

De EU-landen zijn cultureel en economisch sterk met elkaar verbonden. Maar de klokkenluidersregels werden tot aan de invoering van de richtlijn alleen los van dit grotere geheel toegepast. Zo ontstonden natuurlijk problemen. Klokkenluidersregels die in het ene land wel en in het andere land niet van toepassing waren, zorgden voor grijze gebieden en zaaiden twijfel bij potentiële melders over de repercussies waarmee ze te maken zouden kunnen krijgen. Dit gold in het bijzonder voor externe partijen die mogelijk samenwerkten met een bedrijf met klokkenluidersregels die verschilden van hun eigen regels: hoe waren hun beleidsregels op elkaar afgestemd en waar verschilden ze van elkaar? Het zorgde voor onnodige verwarring.



Geen geformaliseerd rapportageproces:

Doordat er geen consistente bescherming was van klokkenluiders vonden veel potentiële melders het lastig om een melding te doen. Dat komt ook omdat er geen regels bestonden over wat een geformaliseerd, betrouwbare meldingskanaal was - althans, het was niet gedefinieerd door een hoger bestuursorgaan. De kanalen voor het melden van wangedrag, als ze al beschikbaar waren, werden vaak op bedrijfsniveau geïmplementeerd zonder formeel kader waaraan getoetst kon worden. Sommige organisaties hebben het misschien goed aangepakt, maar andere hebben deze kanalen opgezet zonder dat ze zich echt bewust waren van de problemen die zich kunnen voordoen voor melders tijdens het klokkenluidersproces. Dit zorgde bij veel melders voor verwarring over hoe ze het beste een melding konden doen van het door hun geconstateerde wangedrag.

Bang voor repercussies:

Volgens de Global Business Ethics Survey onder meer dan 10.000 werknemers (ongeveer het aantal zitplaatsen van het Hellinikon Stadion in Griekenland) die in 13 landen werken, ondervond bijna 61% van de mensen die wangedrag zagen en dit meldden represailles. Angst voor slechte publiciteit, of carrières die op het spel staan, zorgen ervoor dat sommige mensen aan de ontvangende kant van een melding vergeldingsmaatregelen nemen - vaak uit angst voor hun eigen positie. Het feit dat de regels omtrent vergelding werden overgelaten aan de grillen van de bedrijven die de meldingen ontvingen, creëerde een belangenconflict dat moest worden opgelost.

Wat verandert er door de EU-klokkenluidersrichtlijn?

De EU-klokkenluidersrichtlijn is in 2018 geïntroduceerd als antwoord op de zorgen die ontstaan als er alleen maar fragmentarische bescherming wordt geboden. De richtlijn biedt meer dan alleen een eenvoudig antwoord op deze zorgen. Er wordt ook een verklarende woordenlijst bij aangeboden, die goed definieert wat het betekent om een klokkenluider te zijn. Zo weten we ook wie moet worden beschermd tegen eventuele represailles en wie de bewijslast draagt in het geval van vermeende represailles. Hier volgt een overzicht van de belangrijkste veranderingen:

De richtlijn definieert wie en wat een klokkenluider werkelijk is:

Het lijkt misschien geen opmerkelijke prestatie, maar jarenlang was er geen duidelijke definitie van wat een klokkenluider is. In sommige talen bestaat de term 'klokkenluiden' niet eens. Het definiëren van wie en wat een klokkenluider is en wat klokkenluiden is, heeft bijgedragen aan betere gesprekken op publiek niveau. We kunnen nu echt praten over de problemen waar melders mee te maken krijgen als ze wangedrag aan het licht proberen te brengen. De EU-klokkenluidersrichtlijn is bovenal een belangrijk symbool van solidariteit met potentiële melders. Het laat zien dat de EU-melders serieus neemt en dat er bescherming wordt geboden.

De richtlijn zorgt voor een minimum aan uniforme compliance:

Zoals eerder genoemd, werd klokkenluidersbescherming, als die al beschikbaar was, ad hoc en zelden op lidstaatniveau toegepast. De richtlijn zorgt nu voor een eenduidig begrip van wie bescherming geniet bij het melden van een redelijk vermoeden van wangedrag, feitelijk wangedrag en doofpotaffaires. De richtlijn biedt daarmee een aanvulling op bestaande wetten. Uiteindelijk wordt hiermee gezorgd voor een minimumniveau van bescherming voor klokkenluiders en wat wordt verstaan onder het bieden van voldoende middelen door werkgevers.

De richtlijn zorgt voor een officiële meldingsprocedure

De EU-klokkenluidersrichtlijn introduceerde een rapportagesysteem op drie niveaus dat alle bedrijven en organisaties in de publieke en private sector moeten implementeren. Dit meldsysteem moet protocollen bevatten voor interne melding, externe melding aan de autoriteiten en openbare meldingen aan de media wanneer het moment daar is.



De richtlijn definieert een meldsysteem op drie niveaus:

Een van de hoofddoelen van de richtlijn is om te voorzien in universele richtlijnen over wat een effectief meldsysteem is voor organisaties. Het drietrapsysteem dat in de richtlijn wordt gespecificeerd, beschermt EU-burgers die ervoor kiezen om een melding te doen op drie verschillende niveaus: ten eerste via het (verplichte) interne rapportagesysteem van hun organisatie; ten tweede door extern te rapporteren aan de bevoegde autoriteiten van de lidstaten; ten derde door een publieke bekendmaking aan de media. De wet biedt gelijke bescherming aan burgers die schendingen in een werkgerelateerde context melden, los van het kanaal dat wordt gebruikt om de melding te doen. De richtlijn stelt ook specifieke eisen aan de interne meldkanalen van openbare en particuliere entiteiten; met bijvoorbeeld een systeem als SpeakUp kun je daaraan voldoen.

De richtlijn biedt volledige transparantie en beschermt tegelijkertijd de privacy:

Een van de belangrijkste redenen waarom klokkenluiders niet snel een melding doen, is dat ze tijdens het proces erg kwetsbaar kunnen zijn. Door het formaliseren van meldingskanalen en het creëren van duidelijke richtlijnen voor het documenteren van meldingen, probeert de richtlijn de anonimiteit en privacy van de melder te beschermen terwijl de zaak loopt. Dankzij het Europese GDPR-initiatief zijn de regels voor gegevensbescherming strenger dan ooit, en de richtlijn is er ook op gericht om gegevensbescherming en geheimhouding uit te breiden naar klokkenluiderszaken.

Wie worden door de richtlijn beschermd?

De richtlijn is opgesteld om werknemers in zowel de publieke als private sector te beschermen tegen represailles bij het melden van misstanden. Alle organisaties met meer dan 50 werknemers en/of een jaarlijkse omzet van €10 miljoen vallen onder de richtlijn. Daarnaast moeten lokale overheden die 10.000 mensen of meer bedienen, zich ook aan de regels houden. Maar wie krijgt volgens de richtlijn precies bescherming binnen deze brede groep en voor welke specifieke economische activiteiten?

Wie wordt beschermd?

- Huidige en voormalige parttime en fulltime werknemers
- Uitzendkrachten, aannemers, onderaannemers en freelancers
- Vrijwilligers en stagiairs
- Sollicitanten
- Externe dienstverleners
- Aandeelhouders

Wat wordt beschermd?

- Openbare aanbestedingen
- Financiële diensten, producten en markten, en de preventie van witwassen en financiering van terrorisme
- Productveiligheid en compliance
- Transportveiligheid
- Milieubescherming
- Stralingsbescherming en nucleaire veiligheid
- Voedsel- en diervoederveiligheid, gezondheid en welzijn van dieren
- Volksgezondheid
- Consumentenbescherming
- Bescherming van privacy en persoonsgegevens, en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen
- Schendingen die de commerciële belangen van de Europese Unie schaden
- Schendingen die verband houden met de interne markt

De uitdagingen die je kunt tegenkomen

De grootste uitdaging waarmee de meeste organisaties te maken krijgen bij de brede implementatie van de klokkenluidersrichtlijn, is hoe ze hun bedrijfscultuur zo kunnen bijsturen dat de richtlijn ook echt wordt nageleefd. Er ligt daarbij nog een andere uitdaging op de loer: strikte naleving staat niet altijd gelijk aan transparantie. Sterker nog, soms creëert een te strikte focus op naleving zelfs een overdreven bureaucratische, stoffige cultuur die het melden in de weg staat en open gesprekken over wangedrag juist ontmoedigt.

Veel bedrijven zijn, terecht, op zoek naar manieren om hun klokkenluidersprotocollen en de naleving ervan te verbeteren. Daarvoor maken ze graag gebruik van (software-)oplossingen die tools bieden voor rapportage, casemanagement en meer. Er zijn veel aspecten die meespelen bij de keuze voor de juiste oplossing. Die hebben vooral te maken met goed inzicht in de huidige situatie. Én met inzicht in de positie waar de organisatie in de toekomst moet en wil staan. Dus, hoe staat het met de huidige regelgeving omtrent klokkenluiden bij je organisatie? En hoe creëert deze oplossing een cultuur waarin speaking up niet alleen welkom is, maar ook actief wordt aangemoedigd?

Hier zijn een paar dingen waar je rekening mee moet houden bij het zoeken naar een klokkenluidersoplossing en het opstellen van je protocol:

- **Kunnen je werknemers 24 uur per dag, 7 dagen per week en 365 dagen in het jaar meldingen doen in de taal die ze het prettigst vinden?**

Melders die geconfronteerd worden met een taalbarrière zullen zich minder snel melden.

- **Is je oplossing gecertificeerd voor de huidige meldingsprotocollen en voldoet deze aan de GDPR-voorschriften van de EU?** Met andere woorden, is het veilig? De richtlijn vereist anonimiteit en veiligheid tijdens het hele meldingsproces.
- **Biedt je oplossing verschillende meldmethoden, zoals telefoon, web en app?** Door werknemers verschillende opties voor rapportage te bieden, is er altijd een communicatiekanaal waar ze zich vertrouwd mee voelen.
- **Is je meldoplossing volledig anoniem?** Of heeft het zwakke plekken waardoor een melder per ongeluk blootgesteld kan worden aan represailles? Anonimiteit is essentieel.
- **Zijn de drempels om te melden zo laag mogelijk?** Lange vragenlijsten en meldingsprocessen waarbij meerdere caseworkers betrokken zijn, kunnen onnodige druk en stress veroorzaken, waardoor meldingen minder effect hebben. Deze hindernissen moeten tot een absoluut minimum worden beperkt.
- **Voorziet je oplossing in duidelijke rapporten die een audit kunnen doorstaan wanneer het moment daar is?** De richtlijn is hier duidelijk over: alle meldingen moeten grondig worden gedocumenteerd vanaf het begin tot het einde van de zaak. Bij problemen ligt de bewijslast altijd bij de instantie, niet bij de melder; daarom is goede documentatie essentieel voor de bescherming van zowel de klokkenluider als de betrokken instantie.

Uitdagingen ombuigen naar kansen

Al deze uitdagingen kunnen wat overweldigend zijn en soms is het moeilijk om te weten waar je moet beginnen. De makkelijkste manier om te beginnen is om het idee weg te nemen dat dit überhaupt een uitdaging zou zijn die je moet overwinnen. Zie de EU-klokkenluidersrichtlijn eerder als een kans om een transparantere werkomgeving te creëren waarin speaking up en praten over wangedrag wordt aangemoedigd.

De makkelijkste manier om die uitdagingen om te zetten naar kansen, is door de juiste oplossing te vinden voor meldingen - vanaf het eerste gesprek tot aan de afhandeling. Onze SpeakUp-oplossing, is bijvoorbeeld ontwikkeld om verder te gaan dan alleen naleving van wet- en regelgeving. Wij helpen organisaties om een cultuur te creëren waarin het melden van wangedrag wordt aangemoedigd én zorgen ervoor dat meldingen op een correcte, anonieme en respectvolle manier worden afgehandeld.

Dit biedt SpeakUp:

- 24/7/365 beschikbaarheid voor potentiële melders, met rapportage en antwoorden in meer dan 75 talen.
- We bieden een Privacy Information Management System (PISMS) dat de bedrijfsprocessen met betrekking tot de verwerking van klantgegevens beheert. Het PISMS wordt elk kwartaal onafhankelijk gecontroleerd op basis van ISAE3000 Type II. Zo zijn onze klanten ervan verzekerd dat we effectieve procedures hebben geïntegreerd om privacy en informatiebeveiliging volgens de hoogste normen.
- SpeakUp biedt verschillende kanalen voor meldingen, waaronder online melden via de browser of onze speciale app, maar ook offline geautomatiseerde telefonische meldingen. SpeakUp stelt organisaties ook in staat om te reageren en meldingen af te handelen in overeenstemming met alle voorschriften van de EU-richtlijn, zoals het tijdig reageren op melders of het bijhouden van alle acties die zijn ondernomen voor een specifieke melding.
- Het meldproces is zo ontwikkeld dat het voor de melder zo eenvoudig mogelijk is. Alle dossiers worden opgeslagen in een beveiligde omgeving. Gesprekken binnen onze software worden duidelijk gedocumenteerd, met volledige anonimiteit voor de betrokkenen tijdens het hele proces. Deze rapporten bieden een duidelijk overzicht van de zaak voor audits en naleving van de richtlijn. Bovendien zijn we de enige leverancier die een intake biedt zonder vast format voor melders. Terwijl andere tools voor klokkenluiders zijn opgebouwd uit vragenlijsten die melders moeten invullen, bieden wij een eenvoudig tekstvak waar de melders hun gedachten kunnen delen zonder dat ze vragen hoeven te beantwoorden die hen zouden kunnen afschrikken.

→ Creating a speak up culture



Wil je weten wat SpeakUp voor jou kan betekenen?

- @ info@speakup.com
- +31 (0)20 662 15 45
- Olympisch Stadion 6, 1076 DE
- <https://speakup.com/product>



→ case study

FrieslandCampina



Vivianne Weehuizen

Senior business conduct counsel Speak Up at
FrieslandCampina

FrieslandCampina

Case study

In 2015 lanceerde FrieslandCampina 'Compass'. Compass is ontworpen om een gedragscode op te stellen rond de kernwaarden van FrieslandCampina: respect, integriteit en transparantie voor de medewerkers. Het gaat hier niet alleen om een moreel kader; Compass stelt ook regels en best practices op voor veertien essentiële onderwerpen voor de organisatie, van fraudepreventie tot dataprivacy en beveiliging.

Naast dat Compass fungeert als een gids voor de principes van FrieslandCampina, biedt Compass ook een blauwdruk die het bedrijf kan volgen tijdens de ontwikkeling van een speakup-cultuur, waar mensen eventueel wangedrag direct bespreekbaar kunnen en durven te maken. De SpeakUp-oplossing werd geïmplementeerd om deze aanpak te ondersteunen.

Achtergrond

Compass is een initiatief van Vivianne Weehuizen, Senior Business Conduct Counsel. Vivianne beheert het SpeakUp programma binnen het Business Conduct Team. Als onderdeel van haar takenpakket houdt ze toezicht op de verschillende aspecten van het programma, waaronder communicatie, bewustwordingstrainingen, procesbeheer en beleidsdocumentatie. Dit is onderdeel van een groter

initiatief om een speakup-procedure op te zetten voor het melden van wangedrag en om ervoor te zorgen dat in het hele bedrijf de 'best practices' worden nageleefd.

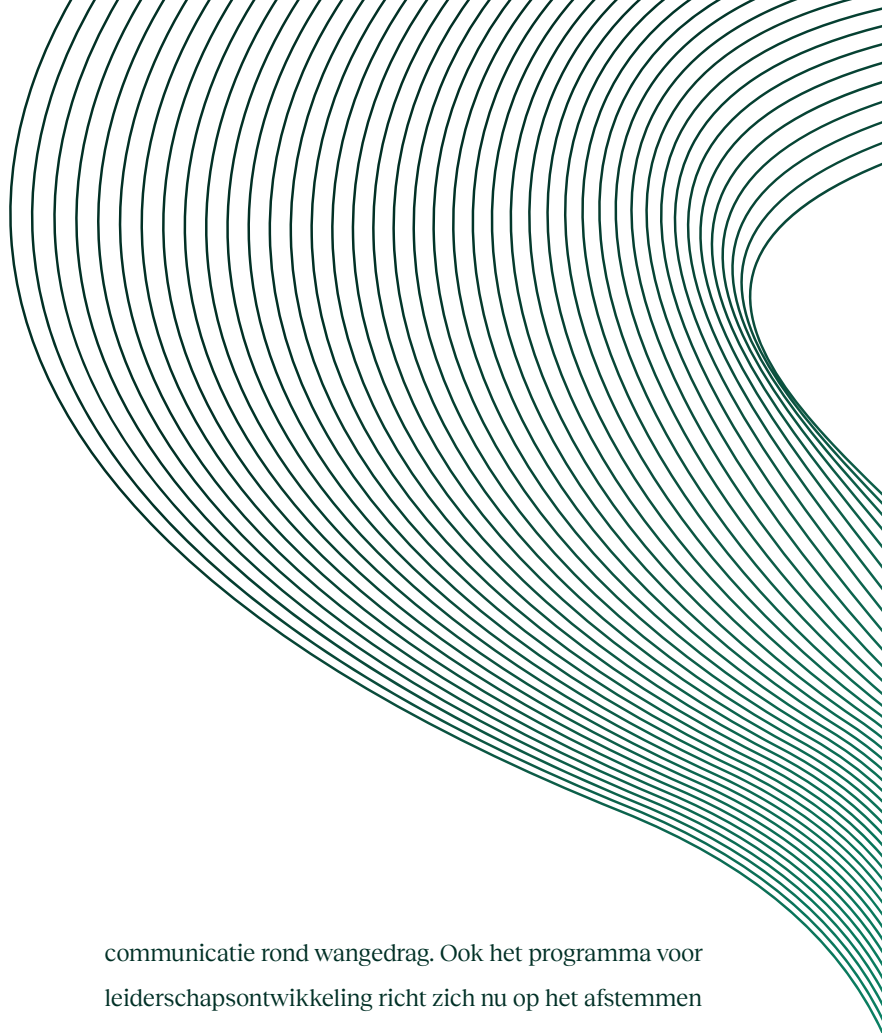
Compass moedigt haar medewerkers en andere belanghebbenden aan om zich uit te spreken over gedrag dat niet in lijn is met de kernwaarden van FrieslandCampina. Zo kan het management zo snel mogelijk actie ondernemen en de situatie verbeteren.



Vivianne Weehuizen

Senior business conduct counsel Speak Up bij
FrieslandCampina

SpeakUp werd gekozen als de tool om het Compass programma te ondersteunen, omdat het een holistische balans biedt tussen functionaliteit en duidelijkheid. Maar ook omdat SpeakUp verder gaat dan alleen de wettelijke vereisten; het biedt FrieslandCampina gebruiksvriendelijke, anonieme meldingsmogelijkheden in meer dan 70 talen. Dit ondersteunt het streven van FrieslandCampina om een stimulerende omgeving te creëren die is gebaseerd op transparantie en vertrouwen. →



Training en ontwikkeling

Hoe zorgt FrieslandCampina ervoor dat Compass en SpeakUp op de juiste manier worden gebruikt?

Nieuwe medewerkers nemen deel aan e-learningssessies die hen door Compass en SpeakUp leiden. Deze training is afgestemd op individuele rollen; marketingtraining voor salesmedewerkers, business partner content voor inkoopmedewerkers en gesprekken over veiligheid op productielocaties. Deze aanpak zorgt voor relevantie en effectiviteit in verschillende functiecontexten.

Communicatie en leiderschapontwikkeling faciliteren

Het ontbreken van structuur en eigenaarschap bij de aanpak van meldingen kan leiden tot willekeur en inconsistente afhandeling. Daarom gebruikt FrieslandCampina SpeakUp om verantwoordelijkheid te nemen en duidelijke richtlijnen op te stellen voor effectieve meldingen en open

communicatie rond wangedrag. Ook het programma voor leiderschapontwikkeling richt zich nu op het afstemmen op de kernwaarden die worden vertegenwoordigd door Compass en SpeakUp. Door te sturen op waarden in plaats van op output, is FrieslandCampina in staat om een ware cultuuromslag te bewerkstelligen waar speaking up wordt aangemoedigd.

Trends vinden en oplossingen creëren

De invloed van SpeakUp binnen de organisatie gaat verder dan alleen het behandelen van bestaande problemen – het fungeert als een kompas voor trends binnen de organisatie en faciliteert gesprekken hierover. Wanneer bepaalde onderwerpen veel meldingen genereren, kunnen managers gesprekken creëren rond deze kwesties en oplossingen vinden voordat deze kwesties uit de hand lopen. De halfjaarlijkse rapportage van SpeakUp biedt inzichten die worden aangevuld met engagement surveys en risicobeoordelingen.



Over FrieslandCampina

De grootste zuivelcoöperatie ter wereld. Een van de vijf grootste zuivelbedrijven ter wereld 15.317 melkveehouders zijn lid van de coöperatie, waarvan 9.927 in Nederland. De leden-melkveehouders zijn allemaal mede-eigenaar van het bedrijf. De jaaromzet in 2022 was 14 miljard euro.

Sources

Vivianne Weehuizen en FrieslandCampina's Speak Up procedure (2023).

Wil je weten hoe je SpeakUp kunt gebruiken om de EU-klokkenluidersrichtlijn te zien als een kans?

- @ info@speakup.com
- +31 (0)20 662 15 45
- Olympisch Stadion 6, 1076 DE
- <https://speakup.com/product>

Disclaimer

Dit document (en alle informatie die toegankelijk is via links in dit document) wordt alleen verstrekt voor informatieve doeleinden en vormt geen juridisch advies. U dient professioneel juridisch advies in te winnen voordat u actie onderneemt of ervan afziet op grond van de inhoud van dit document.

info@speakup.com
+31 (0)20 662 15 45

Olympisch Stadion 6, 1076 DE
<https://speakup.com>

