

## **BETREFT: REACTIE CONSULTATIE AMVB ANONIEM MELDEN VERMOEDENS VAN MISSTANDEN**

Geachte heer/mevrouw,

Transparency International Nederland (TI-NL) maakt graag gebruik van de mogelijkheid om te reageren op de consultatie Besluit anoniem melden vermoedens van misstanden. TI-NL beschouwt klokkenluiders als de #1 detectiemethode voor corruptie en fraude. Zo helpen ze miljoenen euro's aan broodnodige (publieke) middelen terug te vorderen die anders verloren zouden zijn gegaan. Toch lopen ze vaak een groot persoonlijk risico met als gevolg dat veel potentiële klokkenluiders uiteindelijk besluiten geen melding te doen. Melders dienen daarom adequaat te worden beschermd tegen benadeling. Dat kan door strikte vertrouwelijkheid en als die bij de melder onvoldoende vertrouwen wekt, door gewaarborgde anonimiteit. Dit stelt mensen in staat ook daadwerkelijk op te staan tegen misstanden zonder vrees voor negatieve gevolgen. Hierdoor neemt de kans aanzienlijk toe dat die misstanden worden aangepakt. Daar heeft iedereen baat bij.

### **ALGEMEEN**

Anonieme melding is een essentieel aspect van ieder succesvol klokkenluidersprogramma om de volgende redenen: allereerst is het van cruciaal belang om de melding van misstanden te bevorderen. Veel medewerkers zijn bang voor represailles, en anonieme meldingen helpen potentiële klokkenluiders die angsten te overwinnen. Ten tweede geeft anoniem melden een goede bescherming tegen vergelding. Als een kwaaddoener niet weet wie de melding heeft gedaan, kunnen ze deze persoon ook niet of in ieder geval veel lastiger benadelen. Ten derde stelt anonieme melding de klokkenluider mogelijk in staat aan het werk te blijven en te dienen als bron van cruciale informatie. Tot slot is er ook een voordeel voor de werkgever: als er anoniem een melding kan worden gedaan, en hier wordt de juiste opvolging aan gegeven, is de kans dat de klokkenluider naar de media stapt, wat veelal reputatieschade tot gevolg heeft, aanzienlijk kleiner.

### **GEBREK AAN ANONIMITEITSWAARBORGEN**

TI-NL is daarom verheugd dat er met deze Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) een poging wordt gedaan uitvoering te geven aan een amendement van het lid Omtzigt (Kamerstuk 35851, nr. 35) en de anonimiteitsbepalingen in zijn Initiatiefnota (Kamerstuk 36079, nr. 2).<sup>1 2</sup> Tegelijkertijd merkt TI-NL op dat de huidige formulering van de AMvB niet voldoet aan de anonimiteitswaarborgen die Omtzigt schetst in zijn Initiatiefnota. Omtzigt stelt voor dat de anonieme melding plaatsvindt via een onafhankelijke en gecertificeerde tussenpersoon die een eed heeft afgelegd, zoals bijvoorbeeld een advocaat. We realiseren ons dat dit voor kleinere organisaties met 50 tot 249 werknemers mogelijk te zware lasten met zich meebrengt en stellen daarom voor verschillende anonimiteitswaarborgniveaus te hanteren met lichtere eisen voor kleinere organisaties (50 tot 249) en zwaardere eisen voor grote organisaties met  $\geq 250$

---

<sup>1</sup> Amendement van het lid Omtzigt over een melding doen via een vertrouwenspersoon of een tussenpersoon. Zie: <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2022D53046>

<sup>2</sup> Initiatiefnota van het lid Omtzigt over voorstellen ter aanmoediging van het melden van misstanden en ter verbetering van de bescherming van klokkenluider. Zie: [Initiatiefnota van het lid Omtzigt over voorstellen ter aanmoediging van het melden van misstanden en ter verbetering van de bescherming van klokkenluiders | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#)

medewerkers. We willen hier echter benadrukken dat er voor de klokkenluider zelf géén barrières moeten worden opgeworpen om te kiezen voor de ene of de andere vorm van anoniem melden. Voor alle vormen van anoniem melden geldt dat er risico's en nadelen aan kleven. Het is belangrijk dat deze risico's en nadelen per meldwijze worden beschreven in de meldregeling van de organisatie.

Verder verwijst Omtzigt naar de mogelijkheid melding te doen via speciale meldsoftware waarmee anonieme communicatie tussen melder en ontvanger mogelijk wordt gemaakt. De AMvB is echter nogal vrijblijvend en geeft nauwelijks richting aan werkgevers hoe de anonieme meldprocedure kan worden ingevuld en aan welke eisen de tussenpersoon moet voldoen om onafhankelijkheid en kundigheid te waarborgen. De open normen in de AMvB geven mogelijk aanleiding tot veel vragen en verdere onduidelijkheid bij de werkgever. Tenslotte is veel belangrijke informatie in de toelichting te vinden in plaats van in het besluit. Dit komt de duidelijkheid van de tekst van het besluit niet ten goede.

### DE TUSSENPERSOON

Omtzigt pleit in zijn Initiatiefnota voor een, onafhankelijke en gecertificeerde tussenpersoon die de anonieme melding in ontvangst kan nemen. Zijn voorstel luidt als volgt: *'Er wordt een vertrouwenspersoon of tussenpersoon ingesteld die de melding doet namens een anonieme melder. Een anonieme melder is verplicht om deze melding via een vertrouwenspersoon te doen. De vertrouwenspersoon moet beschikken over een gecertificeerde opleiding, moet een eed hebben afgelegd en los staan van de instantie waar de melder werkzaam is. Te denken valt aan een advocaat.'*

Aan die onafhankelijkheid wordt met deze AMvB voorbij gegaan, want Artikel 3 van de AMvB biedt de werkgever de ruimte een interne functionaris aan te wijzen en bepaalt slechts dat de tussenpersoon geen leidinggevende functie binnen de organisatie bekleedt, dan wel een functie die primair betrokken is bij het werven, aannemen en ontslaan van medewerkers binnen de organisatie van de werkgever heeft. Dit geeft niet alleen een onvolledige uitvoering aan de voorstellen van Omtzigt, omdat niets concreets wordt bepaald over onafhankelijkheid of opleiding, maar lijkt ook in strijd met artikel 2 lid 2d van de Wet bescherming klokkenluiders waarin *onafhankelijkheid* en *onpartijdigheid* vereist is.<sup>3</sup>

Vervolgens wordt in artikel 4 lid 3 gesteld dat de tussenpersoon minimaal één keer per jaar schriftelijk verslag uit moet brengen aan het "hoogste gezag" van de werkgever. Het is duidelijk dat dit van de organisatie, zoals publiek of privaat, of vorm vennootschap of vereniging afhangt, maar nu blijft zelfs bij het lezen van de toelichting onduidelijk wat dit "hoogste" gezag is. Wat is bijvoorbeeld het hoogste gezag bij een beursvennootschap: de directie, de raad van commissarissen of de aandeelhouders- vergadering? Ook hier zijn handvatten dringend gewenst.

Er lijken in de AMvB open normen te worden gebruikt uit vrees voor een verzwaring van de lasten van de werkgever maar dit zorgt volgens TI-NL juist voor nóg meer onduidelijkheid bij de werkgever die te maken heeft met een toch al lastig te doorgronden wet waarop straks bij niet-naleving wél gesanctioneerd kan worden. Het lijkt TI-NL dan ook beter de werkgever in dit besluit meer houvast en richting te geven. Dat kan met betrekking tot de tussenpersoon door

---

<sup>3</sup> Wet bescherming klokkenluiders, Artikel 2, lid 2d. Zie: [Tekst Wet bescherming klokkenluiders | Wetstraject | Wet bescherming klokkenluiders](#)

eisen te stellen aan deze persoon die de *onafhankelijkheid*, *onpartijdigheid* en *deskundigheid* waarborgen. Omtzigt deed daar al concrete voorstellen voor door te pleiten voor een onafhankelijke gecertificeerde tussenpersoon die een eed heeft afgelegd en losstaat van de instantie waar de melder werkzaam is, bijvoorbeeld een advocaat die te maken heeft met verschoningsrecht en een geheimhoudingsplicht.

We realiseren ons dat dit mogelijk teveel gevraagd is van een kleinere organisatie met 50 tot 249 werknemers. Om een buitenproportionele lastenverzwaring te voorkomen, stelt TI-NL dan ook voor om met verschillende anonimiteitswaarborgniveau's te werken voor kleinere organisaties van 50 tot 249 werknemers en voor grote organisaties van  $\geq 250$  medewerkers.

Voor grote organisaties van  $\geq 250$  werknemers stellen wij voor dat de werkgever de klokkenluider in staat stelt ook extern anoniem te melden via een onafhankelijke, gecertificeerde tussenpersoon met verschoningsrecht. Dit biedt maximale waarborgen en veilige communicatie.

Voor kleinere organisaties van 50 tot 249 werknemers is er wellicht de mogelijkheid een dergelijke tussenpersoon bij meerdere organisaties tegelijkertijd in te zetten. Is dat niet het geval, dan moet een kleinere organisatie intern anoniem melden via een onafhankelijke en deskundige tussenpersoon mogelijk maken. Deze onafhankelijkheid kan worden bereikt door rapportagelijnen aan non-executives (bijv. aan directie én voorzitter RvC/RvT) en een duidelijke interne regeling met heldere afspraken.

#### MELDSOFTWARE

Onderzoek naar aanleiding van een melding op basis van hoor en wederhoor hoeft niet te worden gehinderd doordat een melding anoniem is gedaan. Beveiligde anonieme tweerichtingscommunicatie is mogelijk met behulp van online, digitale of mobiele applicaties. Wereldwijd wordt dit al op grote schaal toegepast. Op deze manier is het mogelijk om met een melder te communiceren zonder dat de werkgever de identiteit van de melder te weten komt. Voor sommige organisaties kan dit een goed instrument zijn om intern melden te bevorderen. Verder heeft de ervaring geleerd dat wanneer een melding zaken betreft die de georganiseerde misdaad aangaan, anonimiteit een harde voorwaarde is voor een melding. Anders zijn de risico's voor de melder simpelweg te groot.

TI-NL realiseert zich dat het verplichten van werkgevers om een digitaal systeem voor anoniem melden aan te schaffen een grote last is, zeker voor kleine werkgevers. We stellen hier wederom voor te werken met verschillende waarborgniveau's met lichtere eisen voor kleinere organisaties van 50 tot 249 werknemers en zwaardere eisen voor grote organisaties van  $\geq 250$  medewerkers.

Grote organisaties van  $\geq 250$  medewerkers zouden extern anoniem melden via een gecertificeerd en gespecialiseerd meldplatform mogelijk moeten maken. Dit biedt maximale waarborgen, een goede communicatie met de melder met de mogelijkheid nadere vragen te stellen en feedback te geven.

Voor kleinere organisaties van 50 tot 249 werknemers stelt TI-NL voor dat de wetgever ook hen zoveel mogelijk motiveert om te werken met een digitaal systeem voor anoniem melden maar dat dit geen harde vereiste is. Vanaf €70 per maand zijn er instapedities van meldsoftware

beschikbaar die voldoen aan de basisvereisten. Koepel- en brancheorganisaties kunnen het platform en de toegang mogelijk ook delen.

Waar in het besluit niet wordt gesproken over melden via externe elektronische platforms, blijkt uit de toelichting dat anoniem melden via meldsoftware wel degelijk is toegestaan. Het zou de duidelijkheid bevorderen als expliciet geregeld wordt dat dit een wettelijke communicatiemogelijkheid is en dit in het besluit wordt opgenomen.

Is dit alles niet mogelijk, dan moet anoniem melden (bijv. per brief) aan een aangewezen interne en onafhankelijke functionaris (zie hierboven) in ieder geval mogelijk zijn. Dit geeft minder waarborgen met moeilijke of zelfs onmogelijke communicatie maar het is voor een klokkenluider wel laagdrempelig.

De formele eisen voor de werkgever om anoniem melden mogelijk te maken met zoveel mogelijk waarborgen, mogen voor de klokkenluider nooit een drempel vormen om melding te doen en de potentiële melder moet de vrijheid hebben zelf de keuze te maken hoe hij of zij uiteindelijk anonieme melding doet.

Tenslotte, onder alle omstandigheden moet het voor de werkgever verboden zijn doelbewust (te pogen) de identiteit van de melder te achterhalen.

TI-NL is vanzelfsprekend bereid om het bovenstaande nader toe te lichten.

Hoogachtend,

Lousewies van der Laan, directeur Transparency International Nederland

E: [communicatie@transparency.nl](mailto:communicatie@transparency.nl)

W: [www.transparency.nl](http://www.transparency.nl)