

Klokkenluiderregeling

1. Doel

Doel van deze regeling is te bevorderen dat medewerkers van de Hakrinbank N.V. (hierna: Hakrinbank), op een veilige manier en indien gewenst afgeschermd, misstanden kunnen melden met als uiteindelijk doel de integriteit van de bank te bevorderen.

2. Reikwijdte & definities

Deze regeling is van toepassing op alle werknemers die een arbeidscontract met Hakrinbank hebben. Op extern ingehuurde medewerkers is de geest van de regeling van toepassing. De medewerker van Hakrinbank die de externe medewerker inhuurt, dient de extern ingehuurde medewerkers hierop te wijzen en indien er vragen zijn overleg te voeren met Manager CD.

Deze regeling ziet toe op het melden van (vermoedens van) misstanden. Een misstand is een (voornemen tot een) doen of nalaten binnen of met betrekking tot Hakrinbank dat:

- a. Een strafbaar feit oplevert;
- b. Een schending inhoudt van interne of externe regelgeving of beleidsregels;
- c. Autoriteiten of personen die belast zijn met de uitvoering van of het toezicht op de naleving van wettelijke regelingen, of wettelijke opsporingsambtenaren beoogt te misleiden;
- d. Beoogt dat informatie over de hiervoor genoemde feiten wordt achtergehouden;
- e. Op enigerlei wijze direct of indirect de goede naam van Hakrinbank kan schaden;
- f. Op enigerlei wijze het maatschappelijk belang kan schaden.

3. Beleid

3.1 Visie Hakrinbank N.V.

Hakrinbank hecht grote waarde aan het hebben van een integere bedrijfsvoering. Hier werken we aan door de preventieve inzet van maatregelen, zoals beleid, training en het bevorderen van bespreekbaarheid. Soms kan het toch nog misgaan en is er sprake van een misstand.

Bij een misstand of onregelmatigheid is sprake van misbruik van een (machts- of kennis) positie of overtreding van (interne) regels door één of meerdere individuen. Een grove misstand kan echter tevens een incident zijn, indien deze misstand een ernstig gevaar vormt voor de integere uitoefening van het bedrijf.

De ervaring leert dat bij misstanden vaak meerdere medewerkers op de hoogte waren, maar niet hebben ingegrepen. Uit loyaliteit naar een collega of uit angst voor de eigen positie. De integriteit van de bank is erbij gebaat dat misstanden vroegtijdig gemeld worden, zodat er schade beperkende maatregelen genomen kunnen worden. Maar ook zodat we als bank kunnen leren van hetgeen is voorgevallen. Omdat Hakrinbank begrijpt dat het melden van een misstand gevoelig kan liggen, wil de bank deze drempel verlagen door met deze regeling de arbeidsrechtelijke positie van de meldende medewerker zeker te

stellen en te beschermen. Dit is mede gewaarborgd door het inrichten van een klokkenluiderplatform waarop, al dan niet onder een pseudoniem, meldingen kunnen worden gedaan aan een externe partner met wie Hakrinbank een contract heeft en waarbij die overeenkomst in deze regeling is uitgewerkt.

Door het gebruik maken van een extern klokkenluidermeldpunt verzekert Hakrinbank zichzelf ervan dat elke twijfel over integriteitsinbreuken op een serieuze en deskundige manier wordt onderzocht en dat een onderzoek het begin is van een duurzame oplossing.

3.2 Klokkenluiderregeling

De klokkenluiderregeling biedt medewerkers van Hakrinbank de mogelijkheid om op een vertrouwelijke manier misstanden binnen de bank te melden middels het klokkenluiderplatform. In paragraaf 3.3.1 wordt nader de wijze uitgelegd.

Een preliminair onderzoek wordt daarop gestart en het eventueel verzamelen van (tegen)bewijzen. Een daartoe aangewezen commissie besluit op basis van de gemelde feiten of er een onderzoek wordt ingesteld, waarbij de rechtspositie van de medewerker die te goeder trouw een misstand meldt, gewaarborgd is.

3.3 Melding van misstanden

3.3.1. Melding

- a. Uitgangspunt is dat de medewerker die een misstand wenst te melden, dit meldt middels het beveiligde klokkenluiderplatform door te bellen, 'appen' (WhatsApp dan wel tekst message), te chatten danwel een email of een vast meldformulier te sturen aan de externe partij die het beveiligde klokkenluiderplatform ondersteunt en beheert;
- b. Het is niet nodig dit in eerste instantie te melden bij het verantwoordelijk management van zijn afdeling teneinde filtering van meldingen te voorkomen;
- c. Indien gewenst mag onder een bijnaam gemeld worden; doch het moet wel mogelijk zijn dat er contact blijft tussen de melder (middels bijnaam) en medewerkers van het beveiligde klokkenluiderplatform;
- d. De medewerker vermeldt bij de melding:
 - De wijze waarop contact met hem of kan haar kan worden onderhouden;
 - Alle informatie die nodig is om de melding te beoordelen en eventueel een onderzoek naar de gemelde misstand te laten verrichten;
 - De naam of indien gewenst een 'bijnaam';
- e. Middels het platform zal aan Hakrinbank medewerkers worden toegelicht hoe gemeld kan worden en op welke wijze indien gewenst de identiteit afgeschermd kan worden;
- f. De medewerker die deze informatie heeft verstrekt, ontvangt direct een ontvangstbevestiging van de melding per email. De ontvangstbevestiging bevat: de naam of bijnaam van de medewerker, een korte omschrijving van de gemelde misstand en de datum waarop de melding is ontvangen (datum email);
- g. Door het beveiligde klokkenluiderplatform zal een inlognaam en wachtwoord worden verstrekt waarmee te allen tijde door de melder de melding gevolgd kan worden, aanvullende informatie kan worden verstrekt en eventuele vragen kunnen worden beantwoord;
- h. De externe partij legt na initieel onderzoek de melding voor aan de commissie met een concreet voorstel voor opvolging;
- i. Het initiële onderzoek bestaat uit informatie opvragen bij Manager HRM dan wel Manager IAD teneinde in de commissie, zie 3.3.2, het effectief te bespreken.

3.3.2. Commissie Melding Misstanden

- a. De commissie die de melding van misstanden behandelt, bestaat uit Manager CD (tevens voorzitter), Manager HRM en een vertegenwoordiger van het klokkenluiderplatform. Iedere functie dient een plaatsvervanger te hebben;
- b. De commissie heeft tot taak:
 - om te besluiten of er een onderzoek zal worden ingesteld;
 - om adviezen te verstrekken over de te nemen actie(s).
- c. De commissie overlegt iedere 2 weken zodat meldingen direct binnen redelijke termijnen worden afgehandeld. Indien er geen meldingen zijn, zal op voordracht van het klokkenluiderplatform de meeting worden afgelast.
- d. De commissie kan alleen besluiten nemen indien zij voltallig bijeen is. De commissie besluit bij meerderheid van stemmen.

3.4 Onderzoek

3.4.1 Besluiten tot een onderzoek

- a. De commissie kan besluiten om van een onderzoek af te zien indien vast staat:
 - dat de melding geen betrekking heeft op een misstand;
 - dat de gemelde misstand onvoldoende ernstig is om een onderzoek in te stellen; of
 - dat bij of na de melding door de medewerker onvoldoende informatie is verstrekt om zich over de melding een oordeel te kunnen vormen;
- b. Indien de commissie besluit om een onderzoek in te laten stellen naar de gemelde misstand zal de commissie ervoor zorgdragen dat onverwijld een onderzoek wordt verricht;
- c. Indien het belang van het onderzoek zich daar niet tegen verzet, zal ook de werknemer op wie de melding betrekking heeft, in kennis worden gesteld van het besluit tot het doen van een onderzoek. Daarbij wordt niet bekend gemaakt door wie de melding van een vermoedelijk misstand is gedaan;
- d. De CFOO wordt op de hoogte gebracht van iedere melding waarnaar onderzoek zal worden gedaan. Wanneer een melding de directie zelf betreft, wordt de voorzitter van de Raad van Commissarissen geïnformeerd;
- e. Het externe beveiligde klokkenluiderplatform zal aan de Risk en Compliance Commissie van de Raad van Commissarissen rapporteren over gedane meldingen en de categorie. Na het afronden van een onderzoek worden zij tevens ingelicht;
- f. Indien de melding het management (waaronder Manager CD en Manager HRM) betreft, zal het proces met de Risk en Compliance Commissie van de Raad van Commissarissen worden afgehandeld.

3.4.2. Het onderzoek

- a. Het onderzoek zal worden uitgevoerd danwel gecoördineerd door het externe beveiligde klokkenluiderplatform in samenspraak met Manager CD;
- b. Het onderzoek zal - zo mogelijk - binnen zes weken worden afgerond;
- c. De resultaten van dit onderzoek zullen onverwijld per email worden verstrekt aan de commissie;
- d. De commissie besluit binnen een periode van twee weken na de datum waarop haar de resultaten van het onderzoek zijn medegedeeld, op basis van de resultaten van het onderzoek of verdere actie dient te worden ondernomen en zo ja welke actie;
- e. Via het externe beveiligde klokkenluiderplatform kan de meldende medewerker, door in te loggen op het platform, kennisnemen van de status van de melding.

3.5 Opvolging onderzoek

- a. Indien de commissie besluit dat verdere actie gewenst is, geeft zij een daartoe strekkend advies aan de directie dan wel aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen. Dit advies heeft betrekking op de werknemer(s) die de misstand heeft (hebben) gepleegd en kan onder meer bestaan uit overplaatsing, schorsing of andere disciplinaire- of arbeidsrechtelijke maatregelen, zoals ontslag op staande voet.
- b. De directie dan wel de voorzitter van de Raad van Commissarissen neemt op basis van het advies van de commissie een besluit. Het besluit wordt onverwijld schriftelijk aan de werknemer op wie de misstand betrekking heeft, kenbaar gemaakt door Manager CD.
- c. Manager CD ziet er op toe dat het besluit van de directie dan wel de voorzitter van de Raad van Commissarissen onverwijld wordt uitgevoerd. De werknemer op wie het besluit betrekking heeft, dient aan Manager CD desgevraagd alle informatie te verstrekken die deze nodig heeft om vast te kunnen stellen of en op welke wijze het besluit is opgevolgd.
- d. Indien het besluit niet of onvoldoende wordt opgevolgd zal de commissie daarvan schriftelijk melding maken aan de voorzitter van de directie dan wel de voorzitter van de Raad van Commissarissen.

3.6 Uitgangspunten extern klokkenluiderplatform

- a. Het klokkenluiermeldpunt is met inachtneming van de privacyregels van medewerkers bevoegd om ten behoeve van het onderzoek schriftelijke en mondelinge informatie op te vragen bij alle bedrijfsonderdelen. De bedrijfsonderdelen van Hakrinbank zijn verplicht om alle beschikbare en ter zake dienende informatie te verstrekken;
- b. Het klokkenluiermeldpunt zal de naam van de klokkenluider geheimhouden;
- c. Het klokkenluiermeldpunt past altijd het principe van hoor- en wederhoor toe, tenzij dit in strijd is met het belang van het onderzoek;
- d. Het klokkenluiermeldpunt zet zijn bevindingen altijd op schrift;
- e. Alle registraties en dossiers worden in een beveiligde omgeving bewaard, zijnde het online platform van het klokkenluiermeldpunt, geplaatst op een server in Europa die voldoet aan de gebruikelijke beveiliging ten aanzien van het type informatie;
- f. Het klokkenluiermeldpunt kan zelf geen sancties toepassen;
- g. Bij overtreding van de wet adviseert het klokkenluiermeldpunt de directie altijd over het doen van aangifte bij de politie;
- h. Alle data van meldingen wordt gedurende 10 jaar bewaard.

3.7 Geheimhouding

Eenieder die uit hoofde van deze regeling informatie verkrijgt over (de melder danwel melding van) een misstand, zal daarover geheimhouding betrachten jegens derden, tenzij hij op basis van deze regeling of bij of krachtens de wet bevoegd of verplicht is om die informatie aan een derde te verschaffen.

3.8 Bescherming rechtspositie melder

- a. Hakrinbank draagt er als goed werkgever zorg voor dat de medewerker als gevolg van de melding van een misstand op geen enkele wijze in zijn positie bij de werkgever zal worden benadeeld, voor zover hij te goeder trouw handelt. Een melding zal geen grond vormen voor ontslag, overplaatsing tegen je zin, het weigeren van een promotie of pesten.

- b. De leden van de commissie zullen op geen enkele wijze in hun positie worden benadeeld als gevolg van het uitoefenen van hun taken krachtens deze regeling.

3.9 Bezwaar

- a. Indien de meldende medewerker zich niet kan vinden in één van de hierboven genoemde besluiten, wendt hij zich in eerste instantie tot Manager CD.
- b. Indien dit niet tot de gewenste oplossing leidt, heeft de medewerker de mogelijkheid bezwaar in te dienen bij de commissie. Dit bezwaar omvat ten minste het volgende:
 - Het besluit waarop het bezwaar betrekking heeft;
 - De gronden van het bezwaar;
 - De door de medewerker gewenste oplossing.
- a. De commissie geeft binnen 3 weken na ontvangst van het bezwaar een schriftelijke en bindende reactie op het bezwaar van de medewerker.

3.10 Vastlegging

Het externe beveiligde klokkenluiderplatform zorgt dat alle meldingen geregistreerd worden. Het externe beveiligde klokkenluiderplatform rapporteert per email binnen drie maanden na afloop van een kalenderjaar aan de directie over haar werkzaamheden in het betreffende kalenderjaar. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan de lering die Hakrinbank uit de meldingen kan trekken.

4. Niet naleving van de regeling

Handelen in strijd met de bepalingen dan wel met de strekking van deze regeling, wordt beschouwd als een integriteitschending en daarmee een ernstige inbreuk op het vertrouwen dat Hakrinbank in haar medewerkers stelt. Overtreding van deze regeling kan leiden tot het opleggen van een disciplinaire maatregel conform het sanctiebeleid zoals vastgesteld in de 'Regeling Incidenten-, Fraude- en Sancties Hakrinbank N.V.'

5. Inwerkingtreding en versiebeheer

Deze regeling is op 18 november 2019 in werking getreden.

Versie 2: goedgekeurd op 13 april 2021

Directie Hakrinbank N.V.