



NBB
NEDERLANDSE
BASKETBALL BOND

NEDERLANDSE BASKETBALL BOND

KLOKKENLUIDERS- REGELING

DEFINITIEF VASTGESTELD

INHOUD

Inleiding	3
1. Meldingen.....	3
2. Wie kan melden?.....	4
3. Ondersteuning door vertrouwenspersonen.....	4
4. De melding.....	4
5. Ontvankelijkheid van de melding.....	5
6. Onderzoek melding.....	5
7. Bescherming en rechten van de melder.....	6
8. Bescherming en rechten van de beschuldigde.....	6
9. Personeelsvergadering (PV).....	7
10. Publicatie en contactgegevens.....	7

INLEIDING

Deze regeling legt uit wat je kunt doen als je denkt dat er sprake is van een integriteitsschending of misstand. Hierin wordt beschreven hoe de procedure werkt, maar ook welke rechten en plichten je hebt.

Wanneer kun je een misstand melden?

- > Als je vermoedt dat er sprake is van een misstand van maatschappelijk belang door (een medewerker van) de organisatie. Een persoonlijk conflict op de werkvloer is geen misstand van maatschappelijk belang. Fraude of schending van de privacy is dat bijvoorbeeld wel.
- > Als het vermoeden of de informatie die je hebt, gebaseerd is op dingen die je zelf gezien of gehoord hebt of stukken die je in handen hebt. Het mag niet (alleen) gaan om informatie die je “van horen zeggen” hebt; en
- > Als je via je werk een relatie hebt (gehad) met onze organisatie. Bijvoorbeeld omdat je bij ons werkt(e) of diensten of goederen aan ons levert of omdat je bij onze organisatie solliciteert of vrijwilligerswerk doet.

In de regeling gebruiken we het begrip ‘werkgever’. Ook als je niet in dienst bent (geweest) bij de NBB, maar wel een werkrelatie hebt gehad met onze organisatie, kun je melden. Vermoed je dat er sprake is van een misstand, maar heb je daarvan geen kennis genomen vanuit een werkgerelateerde context? Dan kun je geen melding doen via deze regeling.

Heb je twijfels of wil je advies? Twijfel je of er wel sprake is van een misstand? Of weet je niet zeker of je iets wilt melden of waar je dat moet doen? Dan kun je informatie en advies inwinnen bij de [Integriteitsmanager](#) of de [interne](#) of [externe vertrouwenspersoon](#). Je kunt voor informatie en advies ook anoniem terecht bij het Huis voor Klokkenluiders (www.huisvoorklokkenluiders.nl).

1. MELDINGEN

1.1 De Klokkenluidersregeling geldt voor meldingen van:

- a. vermoedens van integriteitsschendingen, overtredingen van (gedrags)regels en het niet handelen conform de reglementen van de NBB die de belangen van de NBB kunnen schaden; en
- b. vermoedens van misstanden waarbij het maatschappelijk belang in het geding is conform de Wet bescherming Klokkenluiders (zie daarvoor lid 2 van dit artikel) die plaatsvinden onder het gezag van de werkorganisatie NBB.

1.2 Onder het vermoeden van een misstand als bedoeld in lid 2b van dit artikel wordt begrepen: het vermoeden van een werknemer, dat 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 MELDEN?

Alle werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst met de NBB arbeid verrichten of voormalige werknemers. Ook personen die anders dan in dienstbetrekking arbeid bij de NBB verrichten of hebben verricht; dit zijn onder andere stagiairs, vrijwilligers, opdrachtnemers, onderaannemers, uitzendkrachten en personen/ zzp'ers waarmee een overeenkomst van opdracht is overeengekomen. Waar hierna wordt gesproken over "**werknemers**" worden al deze personen bedoeld.

3. ONDERSTEUNING DOOR VERTROUWENSPERSONEN

- 3.1 Bij een vermoeden van een integriteitsschending of een misstand kun je terecht bij een vertrouwenspersoon. Ook als je twijfelt of wilt overleggen, kun je contact opnemen met een vertrouwenspersoon. De actuele contactgegevens van de vertrouwenspersonen vind je in het Personeelshandboek.
- 3.2 De vertrouwenspersonen kunnen het volgende voor je doen:
 - a. advies geven en/of begeleiding voor, tijdens en na het doen van een melding via de Klokkenluidersregeling;
 - b. advies geven als er een melding over jou gedaan is. Dit wordt niet gedaan door de vertrouwenspersoon die de melder adviseert;
 - c. namens jou een melding doorgeven aan de Integriteitsmanager, zonder jouw identiteit prijs te geven, en vervolgens namens jou contact te onderhouden met de Integriteitsmanager.
- 3.3 Werknemers van onze organisatie hebben het recht om een vermoeden van een schending of misstand te bespreken met een vertrouwenspersoon. Dit mag een vertrouwenspersoon van de NBB zijn of een andere persoon met geheimhoudingsplicht, zoals een juridisch adviseur van een vakbond of een adviseur van het Huis voor Klokkenluiders.

4. DE MELDING

- 4.1 De NBB wil vermoedens van schendingen en ongewenst gedrag graag snel en goed kunnen aanpakken. We vragen van onze werknemers om zulke vermoedens te melden. Dat kan op de volgende manieren:
 - a. Bij een leidinggevende naar eigen keuze. Die zet jouw melding direct door naar de Integriteitsmanager.
 - b. Bij de Integriteitsmanager van de NBB. De contactgegevens kun je vinden op de website (www.basketball.nl) van de NBB.
 - c. Anoniem via een vertrouwenspersoon van de NBB (zie onder artikel 3). Die zet jouw melding door aan de Integriteitsmanager, zonder jouw identiteit bekend te maken. Communicatie verloopt dan via deze vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon is zelf geen meldpunt.
- 4.2 Je hebt ook het recht om bij vermoedens van misstanden direct melding te doen bij een externe bevoegde overheidsinstantie (bijv. politie of een

autoriteit zoals de Inspectie SZW, Autoriteit Persoonsgegevens of Huis voor Klokkenluiders).

- 4.3 Ook anonieme meldingen kunnen in behandeling worden genomen.
- 4.4 De melding zal worden geregistreerd in een daarvoor ingericht register.
- 4.5 Een melding bevat bij voorkeur de volgende informatie:
 - a. een omschrijving van de schending van de Interne Gedragscode of de misstand;
 - b. de naam en contactgegevens van de melder;
 - c. de namen van betrokkenen en eventuele getuigen;
 - d. wat de melder tot nu toe heeft gedaan ten aanzien van de melding;
 - e. eventueel: ondersteunende stukken.

5. ONTVANKELIJKHEID VAN DE MELDING

- 5.1 De melder ontvangt binnen 7 kalenderdagen na de melding een schriftelijke ontvangstbevestiging van de Integriteitsmanager.
- 5.2 De Integriteitsmanager toetst de melding op ontvankelijkheid. Een melding is ontvankelijk als:
 - a. de melding betrekking heeft op een integriteitsschending en/of (vermoeden van) een misstand zoals omschreven onder artikel 1;
 - b. de melder een (voormalig) werknemer is;
 - c. eenzelfde melding niet al eerder is ingediend en behandeld, of nog in behandeling is;
 - d. de melding voldoende informatie bevat om op ontvankelijkheid te kunnen toetsen.
- 5.3 Als de melding onvoldoende informatie bevat om op ontvankelijkheid te kunnen toetsen, geeft de Integriteitsmanager schriftelijk onderbouwd aan welke aanvullende informatie gewenst is. De termijn voor afdoening wordt opgeschort gedurende de periode dat de melding onvoldoende informatie bevat. Deze termijn voor afdoening wordt hervat op het moment dat de melder aanvullende informatie heeft aangeleverd.
- 5.4 Vervolgens toetst de Integriteitsmanager de melding op onderzoekwaardigheid. Een melding is onderzoekwaardig als:
 - a. de melding ontvankelijk is; en
 - b. de melding in redelijkheid te onderzoeken is; en
 - c. de melding voldoende concreet is; en
 - d. de melding niet aantoonbaar onjuist is.

6. ONDERZOEK MELDING

- 6.1 De Algemeen Directeur dan wel de Portefeuillehouder Personeel, wanneer de Algemeen Directeur onderdeel is van de melding, bepaalt op welke wijze de melding onderzocht wordt.
- 6.2 Het onderzoek kan worden uitgevoerd door:
 - a. De Integriteitsmanager;
 - b. Een daartoe aangewezen functionaris van de NBB;

c. Een daartoe aangewezen externe partij.

- 6.3 Binnen een redelijke termijn van maximaal drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging moet aan de melder informatie worden verstrekt over de beoordeling van de melding en hoe de melding is of wordt opgevolgd.

7. BESCHERMING EN RECHTEN VAN DE MELDER

- 7.1 De NBB zal een melder tijdens en na de behandeling van een melding niet benadelen.
- 7.2 De NBB zal vertrouwenspersonen en functionarissen die betrokken zijn bij de afhandeling van de melding niet benadelen als gevolg van het naar behoren uitoefenen van hun taak/rol.
- 7.3 De NBB zal werknemers niet benadelen als gevolg van melden van een vermoeden van een schending van het sporttuchtrecht bij een daartoe bevoegde externe instantie, zoals de Dopingautoriteit of het Instituut Sportrechtspraak.
- 7.4 De NBB zal zich inspannen om benadeling en represailles door andere partijen te voorkomen of te verminderen.
- 7.5 Melding doen vrijwaart de melder niet van eventuele disciplinaire maatregelen vanwege overtredingen die de melder zelf begaan heeft. De NBB kan er wel voor kiezen om de melder een lagere of geen sanctie op te leggen vanwege zijn/haar meldingsbereidheid.
- 7.6 Mocht uit de melding of het interne onderzoek blijken dat een beschuldigde mogelijk sporttuchtrechtsregels heeft geschonden waar de beschuldigde (waarschijnlijk) aan gebonden is, dan wordt dit door de NBB gemeld bij de betreffende instantie (bijvoorbeeld de Dopingautoriteit of het Instituut Sportrechtspraak).
- 7.7 Indien de melder zich benadeeld voelt of met represaillemaatregelen te maken heeft gekregen, dan kan hij/zij/het dit melden bij de Integriteitsmanager, desgewenst via een vertrouwenspersoon. De Integriteitsmanager adviseert de Algemeen Directeur van de NBB over eventuele maatregelen ter bescherming van de melder. Wanneer de melding de Algemeen Directeur van de NBB betreft, adviseert de Integriteitsmanager de Portefeuillehouder Personeel. De NBB verplicht zich om de melder desgevraagd te informeren over deze maatregelen en/of uit te leggen waarom (aanvullende) maatregelen niet mogelijk zijn.

8. BESCHERMING EN RECHTEN VAN DE BESCHULDIGDE

- 8.1 De Integriteitsmanager informeert de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft over de melding bij aanvang van het onderzoek, tenzij daardoor een onderzoeksbelang of een belang van de melder onnodig of onevenredig kan worden geschaad.

- 8.2 De NBB en de Integriteitsmanager gaan zorgvuldig om met de rechten en belangen van de beschuldigde(n). De Integriteitsmanager wijst de beschuldigde(n) op de mogelijkheid om advies te krijgen van een vertrouwenspersoon van de NBB of een eigen juridisch adviseur.
- 8.3 Als wordt vastgesteld dat de beschuldigde(n) geen blaam treft, spant de NBB zich in om de beschuldigde(n), in afstemming met hem/haar/hen, te rehabiliteren. De NBB verplicht zich om desgevraagd de beschuldigde(n) te informeren over de manier waarop aan deze inspanning wordt voldaan.

9. PERSONEELVERGADERING (PV)

- 9.1 De PV van de NBB is de mogelijkheid om te adviseren over deze meldprocedure schriftelijk aangeboden.
- 9.2 De PV ontvangt jaarlijks van de werkgever schriftelijk een geanonimiseerd overzicht van het aantal meldingen dat via deze meldprocedure gedaan is en de maatregelen die de NBB naar aanleiding van deze meldingen heeft genomen.
- 9.3 Deze meldprocedure wordt jaarlijks geëvalueerd door de PV, de werkgever, de vertrouwenspersonen en de Integriteitsmanager, in samenhang met de andere onderdelen van het integriteitsbeleid van de NBB.

10. PUBLICATIE EN CONTACTGEGEVENS

- 10.1 Deze Klokkenluidersregeling, de contactgegevens van de Integriteitsmanager en de contactgegevens van de vertrouwenspersonen worden gepubliceerd op de website van de NBB.
- 10.2 Werknemers van de NBB worden bij indiensttreding en bij wijzigingen geïnformeerd over de Klokkenluidersregeling.

Deze Klokkenluidersregeling is op voordracht van de directie vastgesteld in het bestuur d.d. 13 november 2023 na schriftelijke adviseringsmogelijkheid van de Personeelsvergadering.