

# VOI©E Governancecode CBO's 2021

## **Inhoud**

- I Algemene bepalingen
- II Rolbewust handelen
- III Zorgvuldige dagelijkse leiding
- IV Goed toezicht uitoefenen

Bijlage 1 Wettelijke normen voor goed bestuur en integriteit

Bijlage 2 Meldregeling vermoeden van een misstand of integriteitsschending

## VOI©E GOVERNANCE CODE

OVERWEGENDE dat het College van Toezicht toeziet op de naleving van de in de Wet Toezicht opgenomen bepalingen over goed en integer bestuur en intern toezicht (bijlage 1) en deze Code dan ook alleen op de wet aanvullende bepalingen bevat:

### I ALGEMENE BEPALINGEN

1. De CBO heeft een professionele dagelijkse leiding en een orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent.
2. De CBO geeft ruimte aan betrokkenheid van belanghebbenden. De CBO heeft geformuleerd wie tot de kring van "de Belanghebbenden" behoren.
3. De CBO kent een integere en open cultuur. De personen die zijn belast met de dagelijkse leiding en de leden van het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent dragen dat uit en vervullen aldus een voorbeeldfunctie.
4. Hoe de CBO de bepalingen van deze Code precies toepast, hangt samen met de specifieke situatie en de aard van de CBO en sluit aan bij omvang, rechtsvorm en besturingsmodel van de organisatie. In de organisatie hebben het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent en de personen die zijn belast met de dagelijkse leiding hun eigen verantwoordelijkheid voor het naleven van deze bepalingen. De personen die zijn belast met de dagelijkse leiding nemen het initiatief voor het verankeren van de bepalingen in de organisatie en dragen zorg voor het naleven van de bepalingen door de organisatie. Het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent houdt toezicht op het naleven van de bepalingen en evalueert dit jaarlijks.
5. Alle leden van VOI©E passen de bepalingen van de Code toe. De verantwoording over de toepassing van de bepalingen van deze Code in het transparantieverlag – dat ook op de website van de CBO wordt geplaatst – gaat in ieder geval over:
  - a. de rechtsvorm en het besturingsmodel van de CBO;
  - b. de wijze waarop de CBO deze bepalingen heeft toegepast;
  - c. de wijze waarop de CBO de relatie heeft onderhouden met de Belanghebbenden;
  - d. het functioneren van de organen belast met de dagelijkse leiding en met de toezichtfunctie en de wijze waarop is omgegaan met dilemma's en situaties van belangenverstremming of tegenstrijdig belang.
6. Deze Code is vastgesteld in de algemene ledenvergadering van VOI©E d.d. 7 december 2020 en is in werking getreden per 1 januari 2021, met dien verstande dat CBO's die naar aanleiding van deze Code statuten of reglementen willen aanpassen, daartoe tot 1 januari 2022 de tijd hebben gekregen.

## II ROLBEWUST HANDELEN

1. De personen die zijn belast met de dagelijkse leiding en de leden van het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent zorgen voor een cultuur van openheid en aanspreekbaarheid en bewustwording van de verschillende rollen binnen de organisatie.
2. Een voormalig lid van het orgaan met de dagelijkse leiding kan gedurende een periode van ten minste een jaar niet toetreden tot het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent bij dezelfde CBO. Een voormalig lid van het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent kan gedurende een periode van ten minste een jaar geen deel uitmaken van het orgaan met de dagelijkse leiding van dezelfde CBO. Bij ontstentenis van een lid van het orgaan met de dagelijkse leiding kan een lid of een voormalig lid van het toezichthoudend orgaan ook binnen genoemde periode van een jaar tijdelijk toetreden tot het orgaan met de leidinggevende functie om de continuïteit van de organisatie te borgen.
3. De organisatiestructuur en financiële inrichting zijn helder en maken een eenduidige toedeling mogelijk van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het orgaan belast met de dagelijkse leiding en van het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent. Over de toedeling zijn schriftelijke afspraken gemaakt.
4. De personen die zijn belast met de dagelijkse leiding rapporteren aan het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent over contacten met de Belanghebbenden. Dit gaat om de aard, inhoud en resultaten van deze contacten, waaronder de inbreng van Belanghebbenden bij deze contacten. Waar nodig en in overleg met de personen die zijn belast met de dagelijkse leiding kan de voorzitter, lid of leden van het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent zelf contact kan hebben met deze relaties.

## III ZORGVULDIGE DAGELIJKSE LEIDING

1. De personen die zijn belast met de dagelijkse leiding bevorderen goede wederzijdse betrekkingen met de Belanghebbenden. Zij voeren daarmee periodiek overleg, gericht op het verwerven van vertrouwen, draagvlak en legitimiteit.
2. De personen die zijn belast met de dagelijkse leiding zorgen dat zij goed toegerust zijn voor een adequate vervulling van hun functie en blijven daartoe steeds aan hun eigen ontwikkeling werken.
3. De personen die zijn belast met de dagelijkse leiding handelen als goed werkgever: zij scheppen de randvoorwaarden voor een goede en veilige werkomgeving, betrekken hierbij het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent en stellen een interne gedrags- of integriteitscode op. Tevens maken zij het mogelijk dat medewerkers vermoedens van misstanden en onregelmatigheden zonder risico voor hun positie kunnen melden conform de Meldregeling vermoeden van een misstand of integriteitsschending (bijlage 2).

4. Wanneer de personen die zijn belast met de dagelijkse leiding niet zelf de interne controle uitvoeren, benoemen zij een functionaris die belast wordt met de interne controle van onder meer de naleving van wet- en regelgeving, interne financiële verantwoordingen en de administratieve organisatie (een compliance officer). De taken van de compliance officer kunnen bij meer dan één medewerker worden belegd.

#### IV GOED TOEZICHT UITOEFENEN

1. Het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent vervult zijn rol vanuit het perspectief van de doelstelling en continuïteit van de CBO en houdt actief, kritisch en op stimulerende wijze toezicht. Het orgaan toetst of de personen die zijn belast met de dagelijkse leiding bij de uitoefening van hun taken een zorgvuldige en evenwichtige afweging hebben gemaakt van de zakelijke belangen van de CBO en de belangen van de Belanghebbenden bij de uitvoering van het beleid.
2. De externe accountant brengt ten minste eenmaal per jaar in de vergadering van het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent verslag uit van zijn bevindingen. Het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent of een auditcommissie bespreekt het verslag met de externe accountant ook zonder bijzijn van de personen die zijn belast met de dagelijkse leiding. De personen die zijn belast met de dagelijkse leiding rapporteren jaarlijks aan het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent over de relatie met de externe accountant en eventuele ontwikkelingen daarin.
3. Het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent adviseert gevraagd en ongevraagd de personen die zijn belast met de dagelijkse leiding, zowel anticiperend als reflecterend, op hun beslissingen.
4. Bij de benoeming van personen die zijn belast met de dagelijkse leiding toetst het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent de integriteit, kwaliteit en geschiktheid voor de functie.
5. De voorzitter, lid of leden van het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent kunnen, altijd in overleg met de personen die zijn belast met de dagelijkse leiding, optreden als ambassadeur en de CBO representeren bij externe gelegenheden.
6. Het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent is verantwoordelijk voor zijn eigen functioneren. Er zijn afspraken over de onderlinge taakverdeling en werkwijze. Iedere toezichthouder moet voldoende tijd hebben voor een goede taakvervulling.
7. Het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent bespreekt zijn functioneren ten minste eenmaal per jaar buiten aanwezigheid van de personen die zijn belast met de dagelijkse leiding. Aan de orde komen: het functioneren van het orgaan, de samenwerking tussen het orgaan en de personen die zijn belast met de dagelijkse leiding en de onderlinge samenwerking tussen de leden van het orgaan.

8. Het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent bespreekt ten minste eenmaal per jaar met de personen die zijn belast met de dagelijkse leiding het functioneren en de onderlinge samenwerking. Aan de orde komen in ieder geval eventueel opgetreden dilemma's bij de onderlinge rolverdeling.
9. De samenstelling en zittingstermijn van de leden van het orgaan dat de toezichtsfunctie uitoefent is afhankelijk van de wijze waarop de vertegenwoordigers van de betrokken categorieën rechthebbenden worden benoemd. De onafhankelijke leden van het orgaan met de toezichtsfunctie, waaronder in ieder geval de voorzitter, worden benoemd op basis van profielschetsen en via een transparante procedure. Bij de benoeming van onafhankelijke leden worden betrouwbaarheid en geschiktheid voor de functie getoetst. De maximale zittingstermijn voor de onafhankelijke leden van het orgaan met de toezichtsfunctie bedraagt ten hoogste driemaal een periode van vier jaar. De CBO legt dit in statuten of reglement vast.
10. Nieuwe leden van het orgaan dat de toezichtsfunctie uitoefent krijgen na hun benoeming een introductieprogramma aangeboden. Het programma gaat in op verschillende aspecten die voor hun functioneren relevant zijn. Jaarlijks wordt besproken in welk opzicht de leden individueel of collectief behoefte hebben aan verdieping of verbreding van hun kennis.

## Bijlage 1 Wettelijke normen voor goed bestuur en integriteit

### **CBO's voldoen op grond van de Wet Toezicht aan de volgende normen, waarop het CvTA toeziet:**

- De statuten regelen passende en doeltreffende mechanismen voor deelname van de leden aan het besluitvormingsproces van de CBO. De vertegenwoordiging van de verschillende categorieën leden in het besluitvormingsproces is billijk en evenwichtig. (art. 2b lid 4 Wet Toezicht)
- Iedere CBO beschikt over een toezichtfunctie voor permanent toezicht die periodiek bijeen komt en waarin de betrokken categorieën rechthebbenden binnen een CBO billijk en evenwichtig zijn vertegenwoordigd. (art. 2e Wet Toezicht)
- Het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent heeft ten minste de bevoegdheid om de bevoegdheden uit te oefenen die door de algemene ledenvergadering of vergadering van aangeslotenen zijn gedelegeerd, met inbegrip van:
  - het risicobeheerbeleid;
  - goedkeuring van verwerving, verkoop of het bezwaren van onroerend goed;
  - goedkeuring van fusies en samenwerkingsverbanden de overname van andere organisaties en de verwerving van aandelen of rechten in andere organisaties;
  - goedkeuring voor leningen en zekerheden voor leningen.(art. 2e en 2d Wet Toezicht)
- Het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent houdt toezicht op de activiteiten en de taakuitvoering van de personen die zijn belast met de dagelijkse leiding, de uitvoering van besluiten en op de algemene beleidslijnen inzake de verdeling van aan rechthebbenden verschuldigde bedragen, onverdeelde bedragen, beleggingen, inhoudingen op rechteninkomsten en het gebruik van gelden afkomstig uit de belegging van rechteninkomsten. (art. 2e en 2d Wet Toezicht)
- Leden van het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent en personen die zijn belast met de dagelijkse leiding leggen jaarlijks aan de algemene ledenvergadering of vergadering van aangeslotenen een individuele verklaring inzake tegenstrijdige belangen af. (art. 2e en 2f Wet Toezicht)
- CBO's hebben procedures ingevoerd en passen die toe ter vermijding van belangconflicten en om ieder direct of indirect persoonlijk tegenstrijdig belang te identificeren, te beheren, te bewaken en bekend te maken op een zodanige wijze dat voorkomen wordt dat deze de gezamenlijke belangen schaden van de rechthebbenden die de CBO vertegenwoordigt. (art. 2f Wet Toezicht)
- CBO's publiceren op hun internetpagina een lijst met nevenactiviteiten van de personen die zijn belast met de dagelijkse leiding en - in overleg met het CvTA geregeld in het CBO-keurmerk – van de leden van het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent. (art. 2p Wet Toezicht).

- CBO's maken en publiceren jaarlijks een transparantieverlag conform de wettelijke eisen van Besluit transparantieverlag richtlijn collectief beheer, met onder meer informatie over het totale beloningsbedrag dat in het afgelopen boekjaar is betaald aan de leden van het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent en aan de personen die zijn belast met de dagelijkse leiding, alsmede over andere aan hen verleende voordelen. (art. 2q Wet Toezicht)
- CBO's stellen ten behoeve van hun rechthebbenden procedures beschikbaar voor de doeltreffende en tijdige behandeling van klachten en geschillen. (art. 22 Wet Toezicht)
- CBO's hanteren de Wet normering topinkomens voor de leden van het orgaan dat de toezichtfunctie uitoefent en de personen die zijn belast met de dagelijkse leiding. (art. 25a Wet Toezicht)

## Bijlage 2 Meldregeling vermoeden van een misstand of integriteitsschending

### INHOUD

#### Overwegingen

1. De Vertrouwenspersoon
2. Melder is te goeder trouw
3. Interne meldingsprocedure
4. Intern onderzoek
5. Externe melding aan de Commissie Integriteit CBO's
6. Taak en samenstelling van de Commissie Integriteit CBO's
7. Procedure van de Commissie Integriteit CBO's
8. Rechtsbescherming

Bijlage 2a Begrippenlijst

Bijlage 2b Bouwstenen voor het profiel van een Vertrouwenspersoon CBO's



## OVERWEGINGEN

De meldregeling vermoeden van een misstand of integriteitsschending (hierna: de Meldregeling) regelt de procedure voor het omgaan met een vermoeden van een misstand of integriteitsschending bij een collectieve beheersorganisatie ('CBO').

De Meldregeling draagt bij aan het scheppen van condities om het melden van mogelijke misstanden of integriteitsschendingen soepel en langs heldere lijnen te doen verlopen. Het is belangrijk voor een open bedrijfscultuur dat vermoedens van een misstand of integriteitsschending laagdrempelig kunnen worden gemeld zonder (zorgen over) nadelige gevolgen voor de melder. Een goede procedure voor het intern melden van en omgaan met misstanden of integriteitsschendingen kan 'klokkenluiden' voorkomen.

Niet elke medewerker kan beoordelen welke instantie hij moet benaderen voor een (vermoeden van) een misstand of integriteitsschending. Bovendien is het van belang om een externe commissie in te stellen die een melding onafhankelijk kan onderzoeken.

De Vereniging van Organisaties die Intellectueel eigendom Collectief Exploiteren (hierna: 'VOI©E') heeft ten behoeve van haar leden een extern meldpunt met een advies-, verwijzen- en onderzoeksfunctie ondergebracht bij de Stichting CAOP te Den Haag: de Commissie Integriteit Collectieve Beheersorganisaties (hierna: 'de Commissie Integriteit CBO's').

Voor deze regeling is de modelregeling van de Stichting van de Arbeid ('Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen', juni 2003) als basis genomen, aangepast aan ontwikkelingen sindsdien op het gebied van integriteit en het omgaan met vermoedens van misstanden of integriteitsschendingen en aan de Wet Huis voor klokkenluiders van 14 april 2016 houdende de oprichting van een Huis voor Klokkenluiders, een en ander met inachtneming van het advies van het experticeentrum de stichting CAOP.

## WERKINGSSFEER

Er is sprake van een misstand wanneer:

1. 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
2. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
  - a) de schending van wettelijk voorschriften of beleidsregels;
  - b) een gevaar voor de volksgezondheid of de veiligheid van personen of de aantasting van het milieu;
  - c) een gevaar voor het goed functioneren van de CBO of een maatschappelijk belang in het geding brengt als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
  - d) een (dreigende) verspilling van voor rechthebbenden beheerde gelden;
  - e) een (vermoeden van een) misstand hoeft niet alleen betrekking te hebben op het functioneren van de CBO waar de melder werkt of heeft gewerkt, maar kan ook betrekking hebben op het functioneren van collectief beheer als zodanig.

Voor de toepassing van deze Meldregeling is van belang dat deze ook van toepassing is voor de melding van het vermoeden van:

- a) dreigende misstanden;
- b) integriteitsschendingen, waarbij personen de normen en waarden; van de organisatie schenden en zich niet houden aan de Governancecode CBO's, het maatschappelijk belang is hierbij (nog) niet in het geding.
- c) onregelmatigheden, zoals fouten in uitvoering, structuren, processen of procedures binnen de organisatie die zo ernstig zijn dat ze de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgen.

De Meldregeling geldt voor medewerkers in de ruimste zin des woords zoals bedoeld in de Wet huis voor klokkenluiders: iedereen die arbeid verricht of in het verleden heeft verricht voor de CBO, inclusief zzp'ers, vrijwilligers, stagiairs en ex-werknemers of gepensioneerden. De hoogst verantwoordelijke binnen de CBO draagt er zorg voor dat alle betrokken medewerkers op de hoogste zijn van de Meldregeling.

## BEPALINGEN

### 1. **De Vertrouwenspersoon**

- 1.1 De CBO stelt een Vertrouwenspersoon ('VP') aan. Gekozen kan worden voor een interne of een externe VP, of een combinatie van beiden. Een interne VP is een daartoe aangestelde medewerker van de CBO.
- 1.2 De VP is klankbord, vraagbaak en meldpunt voor medewerkers die een vermoeden hebben van een misstand of integriteitsschending en dit vertrouwelijk willen bespreken. De VP kan daarnaast tot taak hebben de hoogst verantwoordelijke van de CBO gevraagd en ongevraagd te adviseren over vermoedens van misstanden of integriteitsschendingen en het beleid ter zake.
- 1.3 De hoogst verantwoordelijke van de CBO dient, in voorkomend geval in samenwerking met de medezeggenschap, de voorwaarden te scheppen en te borgen die de VP in staat stellen om op een zelfstandige en onafhankelijke wijze te functioneren.  
Voor de rol, taken en vaardigheden van de VP wordt verwezen naar bijlage B van deze Meldregeling: "Bouwstenen voor het profiel van een Vertrouwenspersoon CBO's".

### 2. **Melder is te goeder trouw**

- 2.1 Een medewerker die voor een CBO werkt of heeft gewerkt gaat zorgvuldig en discreet om met data en overige informatie waarover hij op grond van zijn medewerkerschap beschikt en doet hierover aan derden geen mededelingen.

Een medewerker dient zich te onthouden van het openbaren van gedachten of gevoelens indien door de openbaarmaking de goede vervulling van de arbeid van de medewerker of het goede functioneren van de CBO, voor zover dit in verband staat met de vervulling van de arbeid van de medewerker, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.

- 2.2 Een medewerker is in beginsel, op grond van het beginsel van goed werknemerschap, verplicht tot geheimhouding van bijzonderheden over de CBO waarvan hij het vertrouwelijke karakter begrijpt of redelijkerwijs moet begrijpen en waarvan hij kennis draagt door of op basis van bijvoorbeeld de arbeids- of opdrachtovereenkomst. Een uitzondering kan gelden wanneer de medewerker in redelijkheid kan denken dat het algemeen belang de openbaarmaking van gedachten of gevoelens als hierboven bedoeld, of de bekendmaking van bijzonderheden als hierboven bedoeld, noodzakelijk maakt.

### **3 Interne meldingsprocedure**

- 3.1 Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond, als bedoeld in artikel 5.2, meldt de melder een vermoeden van een misstand of integriteitsschending, bij voorkeur via de VP, bij zijn leidinggevende, bij de directeur, bij de voorzitter of bij het daartoe aangewezen lid van het orgaan met de toezichthoudende functie. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, maken de identiteit van de melder (en diens adviseur) niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met die informatie vertrouwelijk om. De melder heeft de mogelijkheid om een melding anoniem te doen, bijvoorbeeld via de VP.
- 3.2 Degene aan wie de melding is gedaan legt de melding schriftelijk vast, met vermelding van de datum waarop deze is ontvangen. Hij laat de vastlegging voor akkoord tekenen door de melder, die daarvan een gewaarmerkt afschrift ontvangt.
- 3.3 Degene aan wie de melding is gedaan brengt de melding op een met de melder overeengekomen wijze en tijdstip ter kennis van de hoogst verantwoordelijke, die een afschrift van de vastlegging van de melding ontvangt.
- 3.4 De melder heeft het recht een vermoeden van een misstand of integriteitsschending te melden bij een adviseur, zoals de VP, om hem in vertrouwen om raad te vragen. Indien op de adviseur geen uit zijn ambt voortvloeiende geheimhoudingsplicht rust, dient de adviseur schriftelijk aan de CBO te verklaren een geheimhoudingsplicht over de melding, procedure en uitkomsten te aanvaarden.
- 3.5 Als het vermoeden van een misstand of integriteitsschending betrekking heeft op een persoon belast met de dagelijkse leiding, is de hoogst verantwoordelijke de voorzitter van het orgaan met de toezichthoudende functie.

#### **4. Intern onderzoek**

- 4.1 Naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand of integriteitsschending wordt zonder uitstel beoordeeld of een intern onderzoek door de hoogst verantwoordelijke gestart dient te worden en zal het onderzoek starten.
- 4.2 De hoogst verantwoordelijke persoon stuurt per omgaande een ontvangstbevestiging aan de melder indien de melding aanvankelijk aan een ander is gedaan. Indien de melder het vermoeden heeft gemeld aan de VP ontvangt de laatste de bevestiging. Indien een onderzoek wordt gestart informeert de hoogst verantwoordelijke persoon de persoon of personen op wie het vermoeden van een misstand of integriteitsschending betrekking heeft over de ontvangst van de melding, tenzij daardoor een onderzoeksbelang kan worden geschaad. Indien redelijkerwijs moet worden aangenomen dat sprake is van een vermoeden van een misstand of integriteitsschending die redelijkerwijs het gemeenschappelijk belang van CBO's raakt of zou kunnen raken informeert de hoogst verantwoordelijke zowel VOI©E als het College van Toezicht Auteursrechten en naburige rechten ('CvTA').
- 4.3 De hoogst verantwoordelijke kan zich bij het onderzoek laten bijstaan door een daartoe te benoemen onderzoekscommissie, al dan niet bestaande uit één of meer externe personen. Het onderzoek wordt niet verricht door een persoon die mogelijk betrokken is of is geweest bij de vermoede misstand of integriteitsschending. De personen die van de melding op de hoogte zijn en/of bij het daarna uitgevoerde onderzoek betrokken zijn, dienen op behoorlijke en zorgvuldige wijze met het dossier en met de identiteit van de melder om te gaan en dienen de identiteit van de melder niet verder bekend te maken dan voor het onderzoek strikt noodzakelijk is.
- 4.4. Het onderzoek en de verdere behandeling van de melding kunnen in ieder geval achterwege worden gelaten als:
- a) geen sprake is van een vermoeden van een schending van wettelijke voorschriften of beleidsregels; of van gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of de aantasting van het milieu; of van een gevaar voor het goed functioneren van de CBO of een maatschappelijk belang als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten, of van een (dreigende) verspilling van voor rechthebbenden geïncasseerde gelden;
  - b) geen sprake is van een dreigende misstand, integriteitsschending of onregelmatigheden.
- 4.5 De hoogst verantwoordelijke persoon meldt het achterwege laten van een onderzoek en van de verdere behandeling van de melding uiterlijk binnen twee weken na de ontvangstbevestiging bedoeld in artikel 4.2 schriftelijk aan de melder of aan de VP, alsmede aan de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft, tenzij daardoor een ander onderzoeksbelang kan worden geschaad.

Bij die kennisgeving wordt mededeling gedaan van de mogelijkheid het vermoeden van een misstand of integriteitsschending te melden bij de Commissie Integriteit CBO's.

- 4.6 Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt de melder of de VP door de hoogst verantwoordelijke persoon schriftelijk op de hoogte gebracht van een gemotiveerd inhoudelijk standpunt over het gemelde vermoeden van een misstand of integriteitsschending. Daarbij wordt aangegeven tot welke eventuele stappen de melding heeft geleid. Bij die kennisgeving wordt mededeling gedaan van de mogelijkheid het vermoeden van een misstand of integriteitsschending te melden bij de Commissie Integriteit CBO's.
- 4.7 Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de melder of de VP door de hoogst verantwoordelijke persoon hiervan schriftelijk en gemotiveerd in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn deze een standpunt tegemoet kan zien.
- 4.8 De artikelen 4.6 en 4.7 zijn overeenkomstig van toepassing op de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft, tenzij daardoor een onderzoeksbelang kan worden geschaad.
- 4.9 Indien de hoogst verantwoordelijke persoon een kennisgeving aan de VP zendt, stuurt deze de kennisgeving door aan de melder.

## **5. Externe melding aan de Commissie Integriteit CBO's**

- 5.1 De melder kan het vermoeden van een misstand of integriteitsschending melden bij de Commissie Integriteit CBO's (hierna: 'de Commissie'), indien:
  - a) hij het niet eens is met het standpunt, als bedoeld in artikel 4.6;
  - b) hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de vereiste termijn, als bedoeld in artikel 4.6 en 4.7;
  - c) de termijn, bedoeld in artikel 4.7, gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is en melder hiertegen tevergeefs bezwaar heeft gemaakt bij degene die verantwoordelijk is voor het onderzoek; of
  - d) sprake is van een uitzonderingsgrond, als bedoeld in artikel 5.2.
- 5.2 Een uitzonderingsgrond, als bedoeld in artikel 5.1. onder d, doet zich voor indien sprake is van:
  - a) acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
  - b) een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding;
  - c) een duidelijke dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;

- d) een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand of integriteitsschending, die de misstand of integriteitsschending niet heeft weggenomen;
- e) betrokkenheid bij de melding van de hoogst verantwoordelijke.
- f) Een situatie waarin naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding en de Commissie naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand of integriteitsschending te kunnen opheffen of doen opheffen.

## **6. Taak en samenstelling van de Commissie Integriteit CBO's**

- 6.1 De Commissie heeft tot taak een melding te onderzoeken en de hoogst verantwoordelijke van de CBO naar aanleiding van dat onderzoek te adviseren.  
De Commissie is door VOI©E ondergebracht bij de Stichting CAOP te Den Haag. De structurele kosten zijn voor rekening van VOI©E, de zaak gerelateerde kosten zijn voor rekening van de desbetreffende CBO.
- 6.2 De Commissie bestaat uit drie leden, onder wie de voorzitter. De Commissie besluit bij meerderheid van stemmen.  
De leden worden door VOI©E benoemd naar aanleiding van een te onderzoeken melding voor de duur van het onderzoek en de verdere behandeling. Bij de benoeming van de leden heeft de Stichting CAOP een adviserende rol.
- 6.3 De Commissie wordt bijgestaan door een door de Stichting CAOP aangestelde adviseur, die tevens fungeert als aanspreekpunt voor de melder, VOI©E en de CBO's. De Commissie kan zich laten bijstaan door deskundigen.
- 6.4 Het secretariaat van de Commissie is gevestigd ten kantore van de Stichting CAOP, o.v.v. Commissie Integriteit CBO's VOI©E, Lange Voorhout 13, 2514 EA Den Haag, telefoon: 070 – 376 5937, e-mail [administratie.caopjuridisch@caop.nl](mailto:administratie.caopjuridisch@caop.nl). (Zie ook [www.voice-info.nl](http://www.voice-info.nl))
- 6.5 De bijeenkomsten en hoorzittingen van de Commissie worden in beginsel gehouden op het kantoor van de Stichting CAOP.  
Indien de Commissie kiest om op een andere locatie te vergaderen, worden de hiermee samenhangende kosten (zoals reiskosten/vergaderfaciliteiten) bij de desbetreffende CBO in rekening gebracht.  
Een keuze voor een andere locatie geschiedt in overleg met de desbetreffende CBO.

## **7. Procedure van de Commissie Integriteit CBO's**

- 7.1 De melding bij de Commissie bevat ten minste:

- a) naam en adres van de melder;
  - b) de CBO waarvoor de betrokkene werkzaam is of is geweest;
  - c) de CBO of organisatie waarop de melding betrekking heeft;
  - d) een omschrijving van de misstand of integriteitsschending die wordt vermoed;
  - e) de reden van de melding aan de Commissie;
  - f) de gegevens en documenten die voor het onderzoek van de Commissie nodig zijn en waarover de melder redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.
- 7.2 De Commissie maakt de identiteit van de melder niet bekend zonder instemming van de melder.  
De Commissie bevestigt per omgaande de ontvangst van een melding aan de melder en stelt de hoogst verantwoordelijke van de CBO op de hoogte van de melding.
- 7.3 De Commissie stelt een onderzoek in.  
Het onderzoek en de verdere behandeling van de melding kan achterwege worden gelaten indien:
- a) niet is voldaan aan de minimumeisen van een melding, als bedoeld in artikel 7.1., met dien verstande dat de melder eerst de gelegenheid moet hebben gehad binnen een door de Commissie gestelde termijn de melding aan te vullen;
  - b) de termijnen, genoemd in artikel 4.6 of 4.7, nog niet verstreken zijn;
  - c) niet is voldaan aan artikel 3.1;
  - d) bij rechtstreekse melding aan de Commissie geen sprake is van een vermoeden van een schending van wettelijke voorschriften of beleidsregels; of van gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of de aantasting van het milieu; of van een gevaar voor het goed functioneren van de CBO of een maatschappelijk belang als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten, of van een (dreigende) verspilling van voor rechthebbenden geïncasseerde gelden, geen sprake is van een dreigende misstand, integriteitsschending of onregelmatigheden.
  - e) bij rechtstreekse melding aan de Commissie geen sprake is van een in artikel 5.2 genoemde uitzonderingsgrond.
- 7.4 Het achterwege laten van een onderzoek en de verdere behandeling van de melding wordt onder vermelding van redenen zo spoedig mogelijk schriftelijk medegedeeld aan de melder en de hoogst verantwoordelijke van de CBO.
- 7.5 Ten behoeve van het onderzoek kan de Commissie bij de hoogst verantwoordelijke van de CBO alle inlichtingen inwinnen die zij voor de vorming van het advies nodig acht. De hoogst verantwoordelijke van de CBO verschaft aan de Commissie de gevraagde inlichtingen.  
Wanneer de inhoud van bepaalde verstrekte inlichtingen vanwege het vertrouwelijke karakter uitsluitend ter kennisneming van de Commissie dient te blijven, wordt dit aan de Commissie medegedeeld. De Commissie draagt er zorg voor vertrouwelijk met informatie om te gaan en deze waar nodig te beveiligen tegen kennisneming door onbevoegden.

- 7.6 De Commissie legt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk twaalf weken na ontvangst van de melding, haar bevindingen omtrent de melding neer in een advies, gericht aan de hoogst verantwoordelijke van de CBO.  
Als niet binnen twaalf weken kan worden geadviseerd, kan de Commissie het uitbrengen van een advies verdagen. De hoogst verantwoordelijke van de CBO en de melder worden daarover tijdig, schriftelijk en met vermelding van redenen geïnformeerd. Daarbij wordt de termijn aangegeven waarbinnen zij het advies ontvangen.  
De Commissie zendt aan de melder een afschrift van het advies.
- 7.7 Na ontvangst van het advies, bedoeld in het vorige lid, stelt de hoogst verantwoordelijke van de CBO de melder, de Commissie en, tenzij daardoor een onderzoeksbelang kan worden geschaad, de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft, zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen twaalf weken schriftelijk in kennis van zijn standpunt dienaangaande en de eventuele consequenties die het daaraan verbindt. Als het standpunt en de consequenties afwijken van het advies, wordt de reden voor de afwijking daarbij vermeld.
- 7.8 Als de Commissie de identiteit van de melder niet bekend heeft gemaakt, stuurt de Commissie de kennisgeving, bedoeld in artikel 7.7., door aan de melder.

## **8. Rechtsbescherming**

- 8.1 Ten aanzien van een melder wordt als gevolg van het te goeder trouw melden van een vermoeden van een misstand of integriteitsschending geen besluit met nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie genomen. De hoogst verantwoordelijke van de CBO draagt er zorg voor dat een melder niet op andere wijze bij de uitoefening van zijn functie nadelige gevolgen ondervindt ten gevolge van de melding.  
Deze bescherming kan ook, geheel of gedeeltelijk, worden geboden aan de spijtoptant die conform deze regeling melding doet van een vermoeden van een misstand of integriteitsschending waarbij de spijtoptant zelf betrokken is geweest, voor zover deze misstand of integriteitsschending nog niet op andere wijze bekend is geworden.
- 8.2 De hoogst verantwoordelijke van de CBO draagt er zorg voor dat een VP, een gewezen VP of een adviseur die in dienst van de CBO werkzaam is of werkzaam is voor een opdrachtnemer die werkzaam is voor de CBO vanwege de uitoefening van zijn taken op basis van de Meldregeling geen besluit met nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie zal worden genomen, noch om deze reden op andere wijze bij de uitoefening van zijn functie nadelige gevolgen zal ondervinden
- 8.3 Onder een besluit met nadelige gevolgen voor de rechtspositie, als bedoeld in artikel 8.2, wordt in ieder geval verstaan een besluit dat strekt tot:



- a) het verlenen van ontslag anders dan op eigen verzoek;
- b) het verplaatsen of overplaatsen of het weigeren van een verzoek daartoe;
- c) het treffen van een ordemaatregel;
- d) het treffen van een disciplinaire maatregel;
- e) het onthouden van salarisverhoging;
- f) het onthouden van promotiekansen;
- g) het afwijzen van verlof.

8.4 De melder, de VP of de gewezen VP die bezwaar maakt, beroep of hoger beroep instelt of een verzoek om voorlopige voorziening bij de rechter doet, kan aanspraak maken op een tegemoetkoming in de kosten van die procedures, op voorwaarde dat:

- a) de rechtsprocedure is gericht tegen een besluit als bedoeld in dit artikel;
- b) bedoeld besluit is genomen binnen vijf jaar nadat de hoogst verantwoordelijke van de CBO kennis heeft gegeven van de bevindingen en het oordeel, bedoeld in artikel 4.6, of nadat de hoogst verantwoordelijke van de CBO kennis heeft gegeven van het standpunt, bedoeld in artikel 7.7 en;
- c) bedoeld besluit wordt aangevochten op de grond dat het is genomen vanwege een melding.

8.5 Aanspraak op een tegemoetkoming als bedoeld in het vorige lid bestaat alleen voor zover:

- a) door de melder in verband met de in het vorige lid bedoelde procedures daadwerkelijk kosten worden of zijn gemaakt met betrekking tot door een derde beroepsmatig verleende rechtsbijstand; en
- b) het verzoek door de hoogst verantwoordelijke van de CBO is ontvangen voordat op het bezwaar is beslist of uitspraak is gedaan in de procedure waarop het verzoek betrekking heeft.

De CBO kan het verzoek in ieder geval afwijzen indien het onderzoek en de verdere behandeling van de melding op grond van artikel 4.4 en 7.3 achterwege zijn gelaten.

## **9. Huis voor Klokkeluiders**

Een melder kan een vermoeden van een misstand of integriteitsschending slechts na melding bij de CBO, desgewenst gevolgd door melding bij de Commissie, extern melden bij het Huis voor Klokkeluiders. De voorwaarden en procedures van het Huis voor Klokkeluiders zijn te vinden op de website [huisvoorklokkeluiders.nl](http://huisvoorklokkeluiders.nl).

## Bijlage 2a Begrippenlijst

*Alfabetisch de definities van enkele begrippen uit de Meldregeling vermoeden van een misstand of integriteitsschending.*

*Adviseur:* iedere persoon die in het kader van de Meldregeling vermoeden van een misstand of integriteitsschending het vertrouwen van de medewerker geniet en op wie een geheimhoudingsplicht rust of die schriftelijk aan de CBO verklaart een geheimhoudingsplicht te accepteren.

*CBO:* collectieve beheersorganisatie als bedoeld in artikel 1 onderdeel c Wet Toezicht.

*Commissie Integriteit CBO's:* door VOI©E ingesteld extern meldpunt met advies-, verwijs- en onderzoeksfunctie ten aanzien van een voorgenomen of gedane melding van een vermoeden van een misstand, waarvan het secretariaat is ondergebracht bij de Stichting CAOP.

*Governancecode CBO's:* de VOI©E Governancecode CBO's, zoals vastgesteld door de algemene ledenvergadering van VOI©E d.d. 7 december 2020.

*Hoogst verantwoordelijke:* degene die alleen of samen met anderen rechtstreeks de hoogste zeggenschap heeft bij een CBO (de operationele leiding; het bestuur in de zin van het Burgerlijk Wetboek). Indien een vermoeden van een misstand betrekking heeft op een persoon belast met de dagelijkse leiding moet, waar sprake is van de hoogst verantwoordelijke, worden gelezen: het orgaan met de toezichthoudende functie van de CBO.

*Leidinggevende:* degene die direct leiding geeft aan de medewerker.

*Medewerker:* degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht voor de CBO.

*Melder:* de medewerker die een vermoeden van een misstand of integriteitsschending heeft gemeld.

*Orgaan met de toezichthoudende functie:* het orgaan van een CBO dat belast is met het toezicht als bedoeld in artikel 2e Wet Toezicht.

*Persoon belast met de dagelijkse leiding:* personen bedoeld in artikel 2f Wet Toezicht.

*Schriftelijke toestemming:* onder schriftelijke toestemming wordt ook verstaan de toestemming die op elektronische wijze tot stand is gekomen, bijvoorbeeld via e-mail of in een daartoe ingericht elektronisch systeem.

*Spijtoptant*: Iemand die spijt heeft van zijn betrokkenheid bij een misstand of integriteitsschending en die in ruil voor (gedeeltelijke) rechtsbescherming samenwerkt met de CBO of de Commissie Integriteit CBO's.

*Vertrouwenspersoon ('VP')*: degene die door de CBO is aangewezen om als klankbord, vraagbaak en meldpunt te fungeren voor medewerkers die een vermoeden van een misstand of integriteitsschending hebben en dit vertrouwelijk willen bespreken en/of melden.

*VOI©E*: de Vereniging van Organisaties die Intellectueel eigendom Collectief Exploiteren.

*Wet Toezicht*: de Wet toezicht en geschillenbeslechting collectieve beheersorganisaties auteurs- en naburige rechten.

## Bijlage 2b -Bouwstenen voor het profiel van een Vertrouwenspersoon

### **Integriteitbeleid**

Het integriteitbeleid van de CBO's is erop gericht de integriteit binnen de organisatie te bevorderen. Het integriteitbeleid wordt op evenwichtige wijze gevoerd op meerdere beleidsmatige aandachtsgebieden en is hierdoor onderling samenhangend. Een heldere interne en externe, meldprocedure en de aanstelling van een Vertrouwenspersoon (hierna: 'VP') maken onderdeel uit van een zorgvuldig beleid op het gebied van integriteit.

### **Interne of externe VP**

Gekozen kan worden voor een interne of externe VP, of een combinatie van beiden. De interne VP is een medewerker van de CBO, die naast zijn reguliere functie ook als VP fungeert en daardoor een laagdrempelig aanspreekpunt is voor medewerkers. Daarnaast of in plaats daarvan kan gekozen worden voor een externe VP, die voor meerdere CBO's de rol van VP vervuld en die tevens als centrale VP kan fungeren voor de interne VP's van de CBO's.

### **Rol en taken VP bij CBO's**

Zowel de interne als externe VP is in eerste instantie klankbord, vraagbaak en meldpunt voor medewerkers die een vermoeden hebben van een misstand of integriteitschending en/of een integriteitkwestie vertrouwelijk willen kunnen bespreken. De VP heeft verder tot taak de hoogst verantwoordelijke van de CBO te adviseren over vermoedens van misstanden/integriteitschendingen.

De externe VP kan daarnaast vanuit zijn expertise een initiërende, ondersteunende en stimulerende rol worden toebedeeld bij de ontwikkeling en invulling van het overige integriteitbeleid binnen de CBO.

### **De VP:**

- informeert de medewerkers binnen de CBO over zijn/haar rol, taken en werkwijze, bijvoorbeeld via intranet, een folder of door zich bij afdelingen te presenteren;
- is eerste aanspreekpunt, klankbord en vraagbaak voor de medewerkers bij vragen op het gebied van integriteit;
- informeert op verzoek een (potentiële) melder over de procedure, adviseert over het al dan niet doen van een melding en begeleidt de melder gedurende de procedure (monitorfunctie, inclusief nazorg);
- zorgt op verzoek van de melder ervoor dat de melding op de juiste plaats binnen de CBO terechtkomt, met dien verstande dat de VP de melding niet overneemt maar dat de melder daarvoor zelf verantwoordelijk blijft;
- fungeert bij een vertrouwelijke melding als intermediair tussen de melder en de onderzoekers van de melding bij vragen hierover;
- wijst medewerkers bij kwesties die niet tot zijn bevoegdheid en taak horen, zoals arbeidsconflicten, op andere mogelijkheden om de kwestie op te lossen;
- informeert en/of adviseert op verzoek de hoogst verantwoordelijke van de CBO over een melding;

- adviseert gevraagd en ongevraagd de hoogst verantwoordelijke van de CBO over ethische of integriteitkwesties dan wel het gevoerde integriteitbeleid;
- registreert vragen en meldingen op uniforme wijze en rapporteert jaarlijks op gestandaardiseerde en geanonimiseerde wijze over de aard, ernst en omvang hiervan.

### **Relevante competenties VP bij CBO's**

Naast de inhoudelijke deskundigheid zijn de competenties gedrag en vaardigheden belangrijk.

Vanzelfsprekend is affiniteit met en kennis van het onderwerp integriteit voor de VP een must.

De VP moet op de hoogte zijn van de geldende regelgeving op dit gebied, zowel binnen als buiten de CBO. De VP is sparringpartner rond integriteitkwesties die door medewerkers of hoogst verantwoordelijke van de CBO worden aangedragen

De VP dient te beschikken over kennis van de klachtregeling ongewenste omgangsvormen.

Aanbevolen wordt dat de VP een opleiding vertrouwenspersoon heeft gevolgd en de ontwikkelingen ter zake goed blijft volgen, bijvoorbeeld door middel van nascholing.

### **Relevant(e) gedrag en vaardigheden**

- toegankelijk en bereikbaar;
- evenwichtig en zelfverzekerd;
- goed kunnen luisteren, doorvragen en adviseren;
- inzicht hebben in de context waarbinnen en de wijze waarop niet-integer gedrag binnen een organisatie kan plaatsvinden en hoe je dit kunt bespreken/bespreekbaar maken;
- onafhankelijk en niet vatbaar voor beïnvloeding, intimidatie of externe druk;
- het kunnen combineren van moed en diplomatie
  - *bereid om risico's te nemen, onorthodox en creatief te handelen en dat op een tactvolle wijze doen;*
- in staat snel een goede analyse te maken en daarbij op adequate wijze vervolgacties te adviseren;
- empathisch en in staat distantie te bewaren;
- reflectie
  - *in staat om te reflecteren op eigen gedrag en dat van de ander;*
- organisatiesensitief
  - *weten hoe de lijnen en belangen lopen binnen de organisatie.*

### **Draagvlak, benoeming en positie VP bij CBO's**

De VP behoeft draagvlak bij zowel de hoogst verantwoordelijke als het personeel van de CBO.

Het vaststellen van criteria, de selectie en het aanstellen van de VP geschiedt op een transparante manier en in samenwerking met de medezeggenschap.

Deze aanpak geeft ook aan dat het onderwerp integriteit serieus wordt genomen en dat het benoemen van een VP niet slechts een vorm van "windowdressing" is.

De hoogst verantwoordelijke van de CBO dient in samenwerking met de medezeggenschap de condities te scheppen en te borgen, die de VP in staat stellen om op een zelfstandige en onafhankelijke wijze te kunnen functioneren.

Tussen de VP, de hoogst verantwoordelijke en de medezeggenschap moeten goede, heldere afspraken worden gemaakt over de bevoegdheden, verantwoordelijkheden en taken van de VP. De vertrouwelijkheid, geheimhouding- en informatieplicht behoren hiertoe.

De VP is eenvoudig bereikbaar en is laagdrempelig. De VP geniet anderzijds autoriteit bij het management van de CBO.

De VP is ook aanspreekbaar als het om een ogenschijnlijk "kleine" integriteitschending gaat. De ervaring leert dat kleine schendingen doorgaans tot grote(re) leiden, als er geen correctiemechanisme in werking treedt. In beginsel zijn medewerkers die deel uitmaken van het bestuur (degenen die belast zijn met de dagelijkse leiding) en van de HRM afdeling niet geschikt om de functie van VP te vervullen.

Heldere communicatie rond de benoeming, taken, werkwijze en persoon van de VP zijn vanzelfsprekend. Ook de VP zelf kan hier een belangrijke bijdrage aan leveren.