

Nieuwe klokkenluiderswetgeving schept ook kansen voor bedrijven

Veel bedrijven zullen de nieuwe wet ter bescherming van klokkenluiders zien als een zoveelste administratieve last die het hen alleen maar moeilijker maakt om te ondernemen. De nieuwe klokkenluiderswetgeving biedt bedrijven echter de mogelijkheid om wanpraktijken in een vroeg stadium te detecteren, transparant met werknemers en stakeholders te communiceren en een open bedrijfscultuur te creëren.

Op 23 november stemde het Belgische parlement de wet betreffende de bescherming van melders van inbreuken op het Unie- of nationale recht vastgesteld binnen een juridische entiteit in de private sector. Deze wet, een uitvoering van een Europese richtlijn, wil klokkenluiders een betere bescherming bieden tegen mogelijke represailles door de werkgever en verplicht bedrijven vanaf 50 werknemers tot het instellen van een intern meldkanaal.

Via dit intern kanaal kunnen werknemers, maar eventueel ook andere partijen zoals leveranciers of bestuurders, wanpraktijken binnen de onderneming melden. Voor ondernemingen met 250 werknemers of meer moet dergelijke melding zelfs anoniem kunnen gebeuren. Of een melding al dan niet anoniem gebeurt, de werkgever is sowieso verplicht om de melding vertrouwelijk te laten behandelen door een zogenaamde whistleblower officer. Dit is een neutrale en onafhankelijke persoon binnen of eventueel zelfs buiten het bedrijf. De wetgever wil potentiële klokkenluiders ook aanmoedigen om wanpraktijken in eerste instantie via dit intern meldkanaal te rapporteren.

“We beseffen dat veel ondernemers deze nieuwe wettelijke verplichtingen in eerste instantie als een zoveelste bureaucratische bemoeienis zullen beschouwen, maar we geloven dat bedrijven deze verplichtingen in hun voordeel moeten en kunnen aanwenden. En we zullen hen daarbij helpen,” zegt Wouter Van Gulck, algemeen directeur van de Federatie van Belgische Kamers van Koophandel.

Een goed uitgewerkt klokkenluidersbeleid, met o.a. een intern meldkanaal, vormt een onderdeel van een duurzame en efficiënte bedrijfsvoering. Wanneer een medewerker of een bestuurder een misbruik intern anoniem en met de nodige garanties voor een vertrouwelijke behandeling kan signaleren, zal hij of zij sneller geneigd zijn om dat te doen. De onderneming zelf heeft er baat bij dat zo iemand de zaak niet aan de grote klok hangt, maar moet anderzijds ook vermijden dat een potentiële klokkenluider, uit schrik voor represailles, het misbruik niet durft aankaarten waardoor het ongestraft kan blijven voortbestaan. In een context van krapte op de arbeidsmarkt, waar bedrijven talent aan zich willen binden, is het belangrijk dat men zich kan profileren als een transparante onderneming waar geen plaats is voor wanpraktijken, die luistert naar haar medewerkers en eerlijk communiceert.

<https://lanceursdalertebelgique.be/?lang=nl>

Contact: Wouter Van Gulck, Algemeen directeur Federatie van Belgische Kamers van Koophandel
Tel : +32 (0)2 209 05 57 | E-mail : wvangulck@belgianchambers.be
www.belgischekamers.be | www.digichambers.be

De Federatie van Belgische Kamers van Koophandel overkoepelt de 13 Kamers van Koophandel in België en 37 Belgisch-Luxemburgse Kamers van Koophandel in het buitenland.