

Ministerie van Financiën

T.a.v.

Korte Voorhout 7

2511 CW DEN HAAG

[commissieintegriteitfinancien@rijksoverheid.nl](mailto:commissieintegriteitfinancien@rijksoverheid.nl) inlichtingen

telefoonnummer

1 bijlage(n)

27 januari 2022 datum

**Betreft:** jaarrapportage van de onafhankelijke Commissie integriteit Financiën

**Periode:** 1 januari 2021 t/m 31 december 2021

Geachte

Hierbij bieden we u de eerste jaarrapportage aan van de Commissie integriteit Financiën. De rapportage beslaat de periode 1 januari 2021 t/m 31 december 2021.

Graag bespreken wij deze rapportage met u beiden tijdens ons voor 22 februari aanstaande geplande overleg.

Met vriendelijke groet,

drs. Angelien Eijnsink (voorzitter)

prof. dr. Paul Schnabel

prof. dr. Zeger van der Wal

Jaarrapportage

Commissie integriteit Financiën  
1 Januari 2021 t/m 31 december 2021

## Inhoudsopgave

1.	Inleiding .....	3
2.	Aantal en aard van de meldingen .....	8
2.1	Aantal meldingen .....	8
2.2	Melding van een misstand .....	9
2.3	Aard van de meldingen .....	9
2.4	Vormen van integriteitskwesaties .....	11
2.5	Integriteitsonderzoek.....	12
2.6	Complexiteit van de meldingen .....	13
3.	Zichtbaar en zinvol.....	14
3.1	Kennismakingsgesprekken.....	14
3.2	Van kennismaking naar structureel overleg.....	14
3.3	Inzet van communicatie.....	15
3.4	Werkbezoeken.....	15
3.5	Rondetafelgesprekken .....	15
4.	Bevindingen uit gesprekken.....	16
4.1	Waar wat te melden .....	16
4.2	Aandacht voor sociale veiligheid.....	16
4.3	De medewerker versus de procedure.....	17
4.4	Afstand tussen leiding en uitvoering.....	18
4.5	De letter of de geest .....	18
4.6	Duidelijkheid over integriteitsonderzoek.....	18
5.	Achtergrondinformatie over de commissie .....	20
5.1	Aanleiding .....	20
5.2	Taakomschrijving .....	20
5.3	Commissieleden en het secretariaat .....	20
6.	Werkwijze van de commissie.....	22
6.1	Visie op integriteit.....	22
6.2	Wie kan melden? .....	22
6.3	Proces van melden.....	23
6.4	Omgang met vertrouwelijkheid .....	24
6.5	Nazorg.....	24
	Overzicht bijlagen .....	25
	Colofon – Gegevens van de commissie.....	26

## 1. Inleiding

Bij besluit van 16 oktober 2020 heeft de secretaris-generaal van het ministerie van Financiën een onafhankelijke Commissie integriteit Financiën (hierna: de commissie of wij) ingesteld. Een permanente, onafhankelijke en externe commissie waar de ongeveer 35.000 medewerkers van alle onderdelen van het ministerie van Financiën en voormalige medewerkers zich vertrouwelijk kunnen melden bij een vermoeden van een misstand of een integriteitsschending. De externe en onafhankelijke commissie is een aanvulling op de bestaande voor medewerkers ingerichte interne meld- en integriteitsinfrastructuur. Het aanvullende karakter komt mede tot uitdrukking in de deeltijdaanstelling van de drie leden van de commissie. Naast het bieden van een loket voor het melden van vermoedens van een misstand of een integriteitsschending heeft de commissie tot doel het vroegtijdig signaleren van deze vermoedens en de secretaris-generaal te adviseren over een vervolgaanpak ervan.

De commissie is opvolgend aan de tijdelijke Commissie integriteit Belastingdienst (tCiB) en bouwt voort op de activiteiten en ervaringen van die commissie. De werkzaamheden zoals de commissie die uitvoert sluiten daarnaast ten dele aan bij de opdracht van de Raadspersonen Belastingdienst die in de periode maart 2020 tot september 2021 zijn aangesteld door de staatssecretarissen van Financiën.

Conform het instellingsbesluit brengt de commissie twee keer per jaar een rapportage uit aan de secretaris-generaal. De plaatsvervangend secretaris-generaal, de directeuren-generaal, de Departementale Ondernemingsraad Financiën en het Departementaal Georganiseerd Overleg Financiën ontvangen van de commissie een afschrift van deze rapportages.

Op 1 juli 2021 hebben wij onze eerste halfjaarlijkse rapportage uitgebracht. In die eerste rapportage zijn we ingegaan op de ontvangen meldingen en de activiteiten die de commissie in deze eerste periode heeft uitgevoerd. Verder geeft de halfjaarlijkse rapportage, als toelichting op de uitgevoerde activiteiten, een uitvoerige beschrijving van de achtergrond, de visie en werkwijze van de commissie. Dit omdat de halfjaarlijkse rapportage de commissie de eerste gelegenheid bood hier inzicht over te verschaffen. We vinden het van belang om ook in deze eerste jaarrapportage – waarin wordt gerapporteerd over het eerste volledige jaar dat de commissie actief is geweest - stil te staan bij deze aspecten. Om die reden bevat deze jaarrapportage op verschillende onderwerpen dubbelingen met de halfjaarlijkse rapportage.

### *Vele opgaven*

De commissie is gestart in een periode dat het ministerie van Financiën en de Belastingdienst voor enorme opgaven staan. Zo is de organisatorische ontvlechting van Toeslagen, Douane en de Belastingdienst in volle gang en is de organisatie bezig met vraagstukken rond hybride werken en cultuur en leiderschap. Maar de grootste opgave voor de organisatie is het herstellen van het leed dat is veroorzaakt bij duizenden burgers door de toeslagenaffaire. De affaire heeft allerlei politieke en ambtelijke consequenties gehad.

### *Gevoel van onveiligheid*

We merken in onze gesprekken met medewerkers en leidinggevendenden dat bij veel van hen een gevoel van onzekerheid en onveiligheid bestaat. De verhoren door de Parlementaire Ondervraging Kinderopvangtoeslag (POK) doen sommigen vrezen als ambtenaar publiekelijk met naam en toenaam verantwoordelijk te kunnen worden gehouden voor wat als een misstand of zelfs misbruik wordt gezien. In de eigen organisatie voelt men zich al evenmin veilig. Regelmatig wordt de commissie met nadruk om absolute vertrouwelijkheid gevraagd, omdat men het gevoel heeft dat kritiek niet op prijs wordt gesteld en de eigen positie of carrière kan schaden. Tegelijkertijd is er toch ook wel teleurstelling en boosheid over de wijze waarop de problemen bij de uitvoering van de Kinderopvangtoeslagregeling als typisch voor het functioneren van de hele Belastingdienst worden gezien. In dat licht gezien is het begrijpelijk dat inmiddels al herhaaldelijk en met aandrang is gepleit voor een matiging van de toon in het publieke en politieke debat en ook voor meer waardering voor het vele dat gewoon goed gaat. In dat opzicht wordt zowel van de ambtelijke als de politieke leiding steun verwacht.

### *Menselijke maat*

De commissie heeft de interne en externe ontwikkelingen omtrent de toeslagenaffaire nauwlettend gevolgd. Een belangrijke 'conclusie' die we beluisteren in bijvoorbeeld de verhoren bij de Tijdelijke Commissie Uitvoeringsorganisaties (TCU) en de POK is het verlies van de menselijke maat. Een bijzonder complex vraagstuk, want hoe pas je een menselijke maat toe als je te maken hebt met ongeveer 7,5 miljoen toeslagen, die voor een deel maandelijks moeten worden uitgekeerd en met name in de Kinderopvangtoeslagen zeer gevoelig zijn voor veranderingen in inkomen en huishoudensamenstelling. Het is inmiddels wel duidelijk geworden dat ook in de wetgeving op dit gebied welbewust is afgezien van het bieden van ruimte voor de menselijke maat. Welbewust, om de kans op fraude en individuele bevoordeling tegen te gaan. Om in de toekomst teleurstelling te vermijden en vooral het ontstaan van nieuwe misstanden te voorkomen is het van groot belang tot een goede nadere omschrijving van het begrip menselijke maat te komen en daar in de uitvoering ook de nodige kwantitatieve en kwalitatieve consequenties in de personele bezetting aan te verbinden.

Het toepassen van een menselijk maat is niet enkel een vraagstuk dat in relatie tot burgers speelt. De tijdelijke Commissie integriteit Belastingdienst (tCiB) heeft in haar eindadvies van 22 juni 2020 al geconcludeerd dat bij de meldingen die zij in behandeling heeft genomen, vaak een tekort aan menselijke maat in de afhandeling in de dienst zelf moest worden vastgesteld. Medewerkers die vastlopen of een kwestie willen melden waar de organisatie mee geholpen zou zijn, voelen zich niet gehoord en niet serieus genomen. Ze worden van het kastje naar de muur gestuurd en vallen uiteindelijk tussen wal en schip. Bij de mensen die zich bij ons melden valt wederom op dat er onvoldoende sprake is van een helpende hand vanuit de organisatie.

### *Leeswijzer*

Deze rapportage beslaat de periode van 1 januari t/m 31 december 2021. Het kader na deze paragraaf geeft onze bevindingen uit deze rapportage op hoofdlijnen weer. In paragraaf twee

wordt ingegaan op het aantal en de aard van de ontvangen meldingen. De derde paragraaf schetst de niet direct aan meldingen gerelateerde activiteiten die we hebben uitgevoerd om invulling te geven aan onze opdracht. De daaropvolgende paragraaf geeft een aantal algemene observaties die we doen op basis van meldingen en gevoerde gesprekken. De paragrafen 5 en 6 geven achtereenvolgens inzicht in achtergrondinformatie over en de werkwijze van de commissie.

## Bevindingen op hoofdlijnen over de periode 1 januari 2021 t/m 31 december 2021

### Aantal en aard van de meldingen

- Er zijn in 2021 in totaal 31 meldingen gedaan bij de commissie.
- Tweeëntwintig meldingen gaan over een vermoeden van een integriteitsschending of misstand waarbij de melder zich als gevolg ervan benadeeld voelt. Negen mensen meldden een vermoeden van een misstand of integriteitsschending over een collega, een bepaalde werkwijze of cultuurelementen. Twee melders hebben hun melding na een eerste contact met de commissie niet doorgezet.
- Eén persoon heeft zich anoniem gewend tot de commissie. Deze melding is daarom niet in behandeling genomen en niet meegeteld in het totaal aantal meldingen.
- De meldingen die worden gedaan zijn divers, vaak complex van aard en soms ook het topje van een ijsberg aan problemen.
- De werkwijze van de commissie is om samen met de melder eventuele vervolgstappen te bespreken. Het organiseren van een goed gesprek en andere vervolgstappen blijken effectief te zijn, waardoor de commissie nog geen noodzaak heeft gehad om een integriteitsonderzoek uit te zetten. De commissie doet wel regelmatig vooronderzoek om na te gaan wat aan feiten ten grondslag lag aan de melding, met een vorm van hoor (de melder) en wederhoor (de betrokkenen).

### Zinvol en zichtbaar

- De commissie heeft kennis gemaakt met de staatssecretaris, SG, pSG, alle DG's, verschillende managementteams, professionals die een rol hebben in de integriteitsinfrastructuur zoals de vertrouwenspersonen, de SCO, de DOR, verschillende decentrale medezeggenschapsorganen en externe partijen zoals de Raadspersonen Belastingdienst, de Paritaire commissie ontheffing geheimhoudingsplicht fiscale integriteit en de externe Klankbordgroep Leiderschap en Cultuur.
- Met diverse gremia heeft de commissie structureel overleg om goed voeling te houden met de ontwikkelingen en behoeften in het ministerie.
- De commissie wordt regelmatig gevraagd te adviseren over (integriteits-)vraagstukken.
- De commissie heeft diverse interviews gegeven en een video opgenomen zodat medewerkers en leidinggevenden hen weten te vinden. Een lid van de commissie schreef een column voor het intranet van de organisatie.
- De commissieleden hebben rondetafelgesprekken gevoerd en werkbezoeken afgelegd om een indruk te krijgen van het reilen en zeilen op de werkvloer.

### Bevindingen uit gesprekken

- Zet de medewerker centraal bij het (her)ontwerpen van het meldlandschap van het ministerie van Financiën. De infrastructuur is een middel, het doel moet zijn hoe je de medewerker zo goed mogelijk kan helpen.
- Geef aandacht aan sociale veiligheid binnen de organisatie. Stimuleer en organiseer tegenspraak. Help en steun medewerkers die te maken krijgen met intimidatie en bedreiging van burgers.
- Neem tijd en ruimte voor het goede gesprek, voorkom juridiseren en help leidinggevenden om dit mogelijk te maken.

- De afstand tussen de leiding en uitvoering wordt als groot ervaren. Ook is er een hoge mate van doorstroom bij de leiding. Dat bemoeilijkt het tot stand laten komen van een vertrouwensband en een goede omgang met mensen die een melding doen.
- Zorg dat procedures geen doel op zich worden. Vergroot de autonomie van medewerkers en biedt hen discretionaire ruimte bij de toepassing van procedures en regels.
- Draag er bij persoonsgerichte onderzoeken zorg voor dat communicatie met en personele zorg voor betrokkenen eenduidig is belegd. Dit gelet op het gewicht dat deze onderzoeken hebben voor betrokkenen.



## 2. Aantal en aard van de meldingen

De commissie is ingesteld als extern geïmplementeerd meldpunt voor (ex-)medewerkers die met een signaal over een vermoeden van een misstand of integriteitsschending vastlopen in de organisatie of hierover problemen (hebben) ervaren in of met de organisatie. De commissie is daarbij aanvullend op de bestaande interne voorzieningen binnen het ministerie van Financiën. De commissie bekijkt welke mogelijkheden er zijn om een goede opvolging te geven aan het gemelde. In hoofdstuk 6 leest u meer over de werkwijze van de commissie.

Dit hoofdstuk geeft inzicht in het aantal personen dat in de verslagperiode een melding heeft gedaan bij de commissie. Er wordt ingegaan op de aard van meldingen, over de complexiteit van de meldingen en over de inzet van een middel als integriteitsonderzoek.

### 2.1 Aantal meldingen

In de periode van 1 januari tot en met 31 december 2021 hebben wij 31 meldingen ontvangen. Eén van de personen die een melding heeft gedaan, heeft de commissie vanaf 2020 meegenomen in correspondentie met leidinggevenden en heeft uiteindelijk in 2021 een daadwerkelijke melding gedaan. Eén melding is anoniem gedaan en buiten dit overzicht gehouden omdat anoniem melden niet strookt met het instellingsbesluit.

Melding – zelf ervaren vermoeden van integriteitsschending of misstand	Melding – over collega, interne regelgeving, cultuur	Totaal
22	9	31

Tweeëntwintig mensen doen een melding waarbij sprake is van een door henzelf ervaren vermoeden van een integriteitsschending of misstand en de melder zich als gevolg daarvan benadeeld voelt. Negen mensen doen een melding over een collega, over interne regelgeving of over een in de organisatie ervaren cultuur.

Naast de hiervoor genoemde anonieme melding hebben twee personen na een eerste contact met de commissie niet gereageerd op een verzoek om nadere informatie of een uitnodiging tot het geven van een andere toelichting. Wij hebben de behandeling van beide meldingen daarop afgesloten.

Tien van de meldingen zijn afkomstig van vrouwen en eenentwintig van mannen. Van de 31 melders vervullen er twee een leidinggevende functie.

Wij ontvangen naast meldingen ook informatievragen van medewerkers van het ministerie van Financiën. Dat gaat bijvoorbeeld over hoe ze een melding bij het Onderzoeksbureau Integriteit Financiën (OIF) kunnen doen. Bij dergelijke vragen verwijzen wij door naar de juiste persoon of het juiste loket. Wij registreren deze informatievragen niet als meldingen.

## 2.2 Melding van een misstand

Bij de commissie is 2021 één melding van een vermoeden van een misstand gedaan. Het betrof een melding waarbij naar het oordeel van de melder het maatschappelijke belang geschaad zou kunnen worden door de wijze waarop de Belastingdienst met bepaalde regelgeving is omgegaan. Op basis van het gemelde hebben wij een eigen vooronderzoek gedaan om het gemelde te verifiëren. Conform artikel 6.5 van het instellingsbesluit is zo spoedig mogelijk de secretaris-generaal geïnformeerd over de misstand. De melder van een vermoeden van een misstand heeft bescherming tegen benadeling (conform artikel 9 van ons instellingsbesluit). Dit is door de commissie gemeld bij de melder, bij de direct leidinggevende, de directeur en de secretaris-generaal. Wij zijn tevreden over hoe de interne organisatie aan de slag is gegaan om opvolging te geven aan de misstand en onderzoek te doen naar de interne processen en eigen werkwijze. Wij hebben een vinger aan de pols gehouden bij de melder en de directeur over de verdere opvolging van het gemelde en over het doorvoeren van wijzigingen in de handelswijze.

## 2.3 Aard van de meldingen

Op basis van wetenschappelijke inzichten en *best practices* is een categorisering gemaakt om bestaande en toekomstige meldingen te kunnen duiden en indelen. De tien categorieën (zie tabel 1) doen recht aan de context van het ministerie van Financiën en de diversiteit en rijkheid aan meldingen die bij de commissie binnenkomen. Ze zijn specifiek en tegelijk veelomvattend zodat ook toekomstige meldingen toegewezen kunnen worden aan een of meerdere categorieën. Dit stelt ons in staat aard, omvang en distributie van behandelde integriteitskwesaties door de tijd heen te vergelijken en zodoende patronen en trends te onderscheiden.

Tabel 1: Categorisering van de meldingen

Categorieën (een melding kan in meerdere categorieën vallen)	Meldingen januari 2021 – december 2021
1. Onbehoorlijk en/of intimiderend gedrag door collega of leidinggevende (op de werkvloer of in privé tijd)	7
2. Oneigenlijke (externe) beïnvloeding	1
3. Ondeugdelijke en/of onjuist toegepaste interne regels en procedures	3
4. Fiscale integriteitskwesie	4
5. Incorrecte/onbehoorlijke afhandeling of opvolging van een integriteitsmelding- of onderzoek	7
6. Arbeidsrechtelijk geschil (en opvolging daarvan)	3
7. Misbruik van bevoegdheden	2
8. Misstand	1
9. Misbruik van informatie(positie)	4
10. Uitvoeren van wet- en regelgeving die strijdig is met beginselen van behoorlijk bestuur en/of waarbij loyaliteitsconflicten ontstaan jegens collega's, cliënten en/of de samenleving.	0
<b>Totaal</b>	<b>32</b>

De commissie heeft bij alle meldingen het meest prominente aspect van de melding gecategoriseerd. Echter, het doet soms geen recht aan de complexiteit van een melding, wanneer meerdere aspecten een rol spelen.

Van de 31 meldingen zijn er drie meldingen niet opgenomen in tabel 1, omdat deze melders geen informatie hebben verstrekt waardoor het niet mogelijk is om deze meldingen te categoriseren (zie ook de informatie hierover onder paragraaf 2.1).

De commissie geeft de categorisering aan de meldingen. Dit hoeft niet overeen te komen met hoe een medewerker initieel zijn of haar melding doet bij de commissie. Een medewerker vertelt ons een verhaal en houdt zich meestal niet bezig met de type kwestie dat speelt. Het

gemelde is een beleving van de medewerker die een melding doet. In gesprek met de medewerker kan de commissie achterhalen waar het precies om gaat en een categorisering geven aan de melding. Wij krijgen door middel van vooronderzoek en gesprekken met betrokkenen een vollediger beeld van de situatie.

De verdeling van meldingen over de categorieën laat zien dat het grootste deel van de door ons behandelde kwesties te maken heeft met onbehoorlijk en intimiderend gedrag door medewerkers, leidinggevendenden of andere professionals uit de organisatie (omgangsvormen), en met als incorrecte/onbehoorlijke ervaren afhandeling of opvolging van een integriteitsmelding- of onderzoek. Fiscale integriteitskwesties – een categorie die specifiek is voor deze organisatie – kwamen ook enkele malen voor in de afgelopen periode.

Het valt ons op dat diverse meldingen gaan over kwesties met de eigen leidinggevende. De eigen leidinggevende wordt vaak gepresenteerd als het eerste interne meldpunt, maar hij of zij blijkt regelmatig de oorzaak van het probleem of de weigering/het onvermogen de kwestie adequaat op te pakken. Enkele melders hebben verklaard dat het naar hun mening of ervaring erg moeilijk is om een melding met voorbijgaan aan de eigen leidinggevende te melden op een hoger niveau.

#### **2.4 Vormen van integriteitskwesties**

Wij hebben in gesprekken met melders en ook met de medezeggenschap gemerkt dat integriteit een zwaar en ook beladen begrip is. Het wordt vooral gebruikt als de integriteit in het geding is of lijkt. Het begrip heeft in de praktijk eerder een negatieve dan een positieve lading.

De classificatie van de meldingen laat zien dat de commissie in 2021 vooral benaderd is met problemen in de werksfeer. De melder voelt zich in zijn of haar persoonlijke integriteit aangetast door pestgedrag, vernederingen en beledigingen door collega's of leidinggevendenden. Een enkele keer gaat het ook om min of meer nadrukkelijk seksueel getinte toenaderingen, die door de melder als ongewenst en ongepast beleefd worden. De commissie gaat indien dat mogelijk is én de melder dat ook wenst in beide typen van gevallen na in hoeverre de leiding adequaat op het probleem van de melder heeft gereageerd. Dat is uiteraard nooit het geval als de leidinggevende zelf object is van de melding.

Naast, maar soms ook verbonden met verslechterde arbeidsverhoudingen staan integriteitsproblemen van rechtspositionele aard: verzuimbegeleiding en arbeidsongeschiktheid, een promotie of rangverhoging die uiteindelijk niet doorgaat, een overplaatsing naar een andere afdeling of locatie tegen de zin van de melder. Het kan ook zijn dat de melder in de uitvoering van zijn werkzaamheden merkt dat er naar zijn oordeel onregelmatigheden optreden in de toepassing van de interne regelgeving. Tenslotte is er dan de situatie waarin de melder zich gedwongen ziet tot gedrag dat naar zijn oordeel een schending inhoudt van de wijze waarop een integere overheid zich tot bijvoorbeeld belastingplichtige burgers dient te verhouden. Als dat inderdaad het geval is, zal er bijna

onvermijdelijk van een misstand gesproken moeten worden, maar dat kan ook het geval zijn als het gaat om arbeidsrechtelijke problemen of verslechterde arbeidsverhoudingen.

## **2.5 Integriteitsonderzoek**

Wij hebben in 2021 geen opdracht hoeven geven voor een (extern) integriteitsonderzoek. Wel hebben wij in een aantal gevallen zelf onderzocht wat aan feiten ten grondslag lag aan de melding en op welke wijze daar door de leiding mee is omgegaan.

### *Mogelijke vervolgstappen na een melding*

Vervolgstappen, zoals een goed gesprek met een leidinggevende of het inwinnen van informatie bieden vaak voldoende mogelijkheden om schot in een zaak te brengen voor een medewerker. Het laten uitvoeren van een integriteitsonderzoek is voor de commissie een middel dat eventueel wordt ingezet als andere stappen zijn genomen. Het komt voor dat een persoon zich meldt bij de commissie, zonder dat er binnen de eigen afdeling of bij de eigen leidinggevende iets bekend is van het probleem. De commissie vraagt altijd welke stappen er al wel of niet gezet zijn en wat de eventuele uitkomst was. We vinden het belangrijk om te bekijken wat de organisatie al heeft gedaan met het vermoeden van een melder of nog kan betekenen voor de melder. Er kunnen uiteraard goede redenen zijn om meteen extern te melden, maar in de meldingen bekend bij de commissie blijkt dat er intern vaak nog mogelijkheden zijn. De organisatie moet een kans krijgen om te kunnen handelen op het gemelde. De commissie probeert met de melder te verkennen welke die mogelijkheden zijn en wat eventueel de rol van de commissie daarin kan zijn. Ook als dat niet nodig of mogelijk blijkt te zijn, houden we de vinger aan de pols tot het moment dat in overleg met de melder de melding kan worden afgesloten.

### *Verwachtingen melder versus commissie*

Het gebeurt met enige regelmaat dat de melder verwacht of zelfs eist dat er op basis van zijn of haar melding een compleet integriteitsonderzoek moet worden uitgevoerd. De commissie beoordeelt uiteraard zelf of er voldoende aanleiding is voor zo'n onderzoek en bespreekt met de melder wat reëel te verwachten is als uitkomst van het onderzoek en ook wat voor gevolgen dit voor de melder zelf zou kunnen hebben. Wie zijn 'verlies' zelf al heeft genomen, wendt zich helaas niet snel tot de commissie, terwijl wie zijn gelijk zoekt en niet vindt, juist eerder de neiging heeft door een melding bij de commissie de onderste steen boven te krijgen. Wij kijken dan altijd naar wat in relatie tot de ernst van de melding en de positie van de melder redelijk en rechtvaardig is.

### *Werkwijze commissie*

Indien de commissie het nodig acht om onderzoek uit te voeren naar een melding, dan hanteert de commissie haar eigen werkwijze om de kwaliteit en betrouwbaarheid van het onderzoek te bewaken. Conform artikel 6 lid 1 in ons instellingsbesluit komt deze werkwijze op hoofdlijnen overeen met de Baseline Intern Persoonsgericht Onderzoek (hierna de BIPO) en de bepalingen in de CAO Rijk.

## 2.6 Complexiteit van de meldingen

De meldingen die bij ons worden gedaan zijn niet alleen heel divers, maar vaak ook complex van aard. Soms zijn ze verbonden met problemen van persoonlijke, medische of huiselijke aard, soms ook met een reorganisatie of verhuizing van een afdeling of dienst, soms ook met verandering van bevoegdheden of een besluit van de ambtelijke of politieke leiding.

Misverstanden kunnen tot misstanden uitgroeid zijn en in een verschil van opvatting kan een schending van integriteit herkend worden. Persoonlijke geschillen kunnen tot zakelijke conflicten leiden en de verhouding tussen leidinggevende(n) en ondergeschikte(n) kan onder druk komen te staan. Dat kan allemaal afzonderlijk het geval zijn, maar vaker gaat het juist om onzalige verbindingen tussen het persoonlijke en het zakelijke. Dan is het vaak ook niet meer duidelijk wat het juiste 'loket' is voor een melding, als dat er al één zou kunnen zijn. De mensen die zich bij ons melden hebben soms al – en dus kennelijk vergeefs – de hulp ingeroepen van (meerdere) interne 'loketten' en wenden zich dan in laatste instantie bij het nog nieuwe loket van de commissie. Het omgekeerde komt natuurlijk ook voor. Men heeft gehoord van of gelezen over het nieuwe loket en wendt zich meteen daartoe.

Het valt ons ook op dat medewerkers die zich bij ons melden in eerste instantie met hun melding te rade zijn gegaan bij hun (direct) leidinggevende, maar dat deze er niet goed raad mee weet en uit eigen beweging suggereert contact met de commissie op te nemen. Het gebeurt zeker ook dat een door de melder geraadpleegde vertrouwenspersoon adviseert om zich bij ons melden, eventueel ook na raadpleging van de landelijk vertrouwenspersoon. Het valt wel op dat leidinggevendenden, ook als ze er niet uitkomen, tot nu toe niet zelf contact met ons opnemen.

In de praktijk is in enkele gevallen conform artikel 8 lid 1 van het instellingsbesluit over een melding 'een gemotiveerd advies aan de secretaris-generaal' uitgebracht is. De meeste kwesties lenen zich ook niet voor een advies aan de hoogste ambtelijke leiding, maar vragen om overleg met de medewerker die een melding doet en tussen betrokken medewerkers en direct leidinggevendenden. Waar dat de goede oplossing lijkt, volgen wij deze weg. In de rapportages aan de secretaris-generaal en het reguliere overleg met de secretaris-generaal en plaatsvervangend secretaris-generaal bespreken wij wel onze ervaringen met deze meldingen. Ze kunnen gezien worden als signalen van de pijnpunten in de organisatie en laten ook zien waar het in de cultuur van de verschillende diensten schuurt en wringt. Kijkend naar de aard van de meldingen tot nu toe sluiten de formuleringen van het instellingsbesluit niet steeds goed aan bij de zich ontwikkelende praktijk en de behoefte van de organisatie. Wij zijn dan ook in gesprek met de secretaris-generaal over een mogelijke aanpassing van het instellingsbesluit.

### 3. Zichtbaar en zinvol

De commissie is er van overtuigd dat het vergroten van de eigen zichtbaarheid bijdraagt aan haar benaderbaarheid en dat zo een betekenisvolle bijdrage kan worden geleverd aan een integer functioneren binnen het ministerie. Het zichtbaar zijn is als gevolg van de maatregelen en adviezen om de verspreiding van Covid-19 te beperken een aanzienlijk deel van 2021 een uitdaging geweest. Gesprekken met melders en met relevante actoren binnen het ministerie maar ook de eigen overleggen zijn hoofdzakelijk virtueel gevoerd. Hoewel dit vaak een goed alternatief is gebleken, zijn wij er van overtuigd dat niet alle gesprekken zich lenen voor een beeldscherm.

#### 3.1 Kennismakingsgesprekken

In de eerste helft van 2021 hebben wij geïnvesteerd in zichtbaar worden bij en kennismaken met bestuurders, management en medewerkers van het ministerie van Financiën. Zo hebben we kennis gemaakt met de staatssecretaris, alle DG's, verschillende managementteams, professionals die een rol hebben in de integriteitsinfrastructuur zoals de vertrouwenspersonen, de SCO, de DOR, verschillende decentrale medezeggenschapsorganen en externe partijen zoals de Personeelsraadspersonen, de Paritaire commissie ontheffing geheimhoudingsplicht fiscale integriteit en de externe Klankbordgroep Leiderschap en Cultuur. Voor een overzicht van de overleggen van de commissie verwijzen wij naar de bijlage.

Wij hebben met deze kennismakingsgesprekken ingezet op een snelle en persoonlijke manier om zichtbaar te worden als externe instantie waar iedereen die werkt of heeft gewerkt bij het ministerie in alle vertrouwelijkheid melding kan maken van een vermoeden van een integriteitsschending of een misstand. Wij merken ook dat dit effect heeft omdat verschillende melders via een OR-lid of leidinggevende op de lijn van de commissie komen.

#### 3.2 Van kennismaking naar structureel overleg

De kennismakingsronde heeft bij sommige gesprekspartners geleid tot afspraken voor regelmatig overleg. Op die manier hopen wij, hoewel extern en onafhankelijk, goed voeling te houden met de ontwikkelingen en de behoeften in het ministerie. Met de vertrouwenspersonen, de Departementale Ondernemingsraad (DOR), de Samenwerkende Centrales voor Overheidspersoneel (SCO) en het Onderzoeksbureau integriteit Financiën (OIF) bestaat inmiddels geregeld contact om tot een uitwisseling van informatie en een afstemming van de werkzaamheden te komen.

Wij merken in de gesprekken dat er behoefte is om van gedachten te wisselen met de commissie vanwege ons externe en onafhankelijke karakter. De commissie is door verschillende overleggroepen gevraagd om te adviseren over een kwestie of integriteitsvraagstuk en op die verzoeken gaan we ook zoveel mogelijk in. Indien nodig geven wij in onze overleggen met de secretaris-generaal of de staatssecretaris signalen af over wat er leeft binnen de organisatie en bij de medewerkers.

### 3.3 Inzet van communicatie

Wij vinden het belangrijk dat medewerkers en leidinggevendenden ons weten te vinden. We hebben in de afgelopen periode ook geïnvesteerd in communicatie om zichtbaar te zijn en mensen op een laagdrempelige manier te laten kennismaken met de commissie. Zo hebben wij een interview gegeven in het digitale blad Bondig van de vakbond NCF en in de april 2021 uitgave van het magazine 'Wij zijn Financiën'. Ook hebben enkele commissieleden een bijdrage gegeven in een aantal digitale bijeenkomsten georganiseerd door de CNV en door het ministerie van Financiën. Op de intranetpagina's van het departement en de directoraten-generaal Belastingdienst en Toeslagen is een column geplaatst van de hand van één van de commissieleden. Tot slot heeft de commissie een video opgenomen met uitleg en informatie over de commissie. Deze video wordt gedeeld op de intranet pagina's van de directoraten-generaal.

Aan de commissie is een vaste contactpersoon voor communicatie toegewezen om op een structurele basis de opdracht van de commissie bekend te maken en de drempel om contact op te nemen met de commissie te verlagen. Ondanks deze medewerking ervaart de commissie de mogelijkheid om binnen de organisatie te communiceren over de eigen activiteiten als moeizaam. Dit doet naar onze mening afbreuk aan de benaderbaarheid van de commissie en de rol die wij kunnen vervullen voor zowel medewerkers als leidinggevendenden.

### 3.4 Werkbezoeken

Door het afleggen van werkbezoeken hopen wij een goede indruk te krijgen van het reilen en zeilen op de werkvloer van de verschillende onderdelen van de organisatie. Wij hebben in najaar van 2021 een virtueel werkbezoek afgelegd aan een viertal teams van het directoraat-generaal Toeslagen. Ook is in het najaar een werkbezoek afgelegd aan een vestiging van het directoraat-generaal Belastingdienst. In de gesprekken tijdens beide werkbezoeken zijn wij geïnformeerd over de werkzaamheden die medewerkers uitvoeren en de dilemma's die zij ervaren bij die uitvoering.

### 3.5 Rondetafelgesprekken

Om te ervaren met welke integriteitsvraagstukken en -dilemma's medewerkers van het ministerie in de dagelijkse praktijk te maken hebben, heeft de commissie virtuele rondetafelgesprekken gehouden met medewerkers van de Belastingdienst en de Douane. Deelname aan de rondetafelgesprekken stond open voor iedereen. Voorafgaand aan de gesprekken konden deelnemers onderwerpen of vragen die zij wilden bespreken inbrengen. Met de bijeenkomsten is beoogd te horen graag wat er bij medewerkers leeft, wat zij van de commissie verwachten en aan welke onderwerpen volgens hen aandacht moet worden besteed.



## 4. Bevindingen uit gesprekken

Zoals uit de twee vorige paragrafen van deze rapportage blijkt hebben wij met verschillende medewerkers en geledingen gesproken over het (integer) functioneren van het ministerie van Financiën. Uit die gesprekken destilleren wij een aantal algemene observaties die wij hieronder presenteren. Daarmee wordt invulling gegeven aan de opdracht uit het instellingsbesluit om de secretaris-generaal gevraagd en ongevraagd te adviseren over integriteitsbeleid.

Wij realiseren ons dat wij in de door ons gevoerde gesprekken maar een beperkt deel van de medewerkers en leidinggevenden hebben gesproken en dat de zo opgehaalde informatie daarom nooit volledig representatief kan zijn voor de hele organisatie. Toch denken wij dat onze observaties een bredere zeggingskracht hebben dan een eenmalig incident. Dit omdat ze geplaatst kunnen worden in een breder beeld zoals dat geschetst wordt in andere onderzoeken en rapportages zoals de jaarverslagen van de vertrouwenspersonen, het eindrapport van de Raadspersonen Belastingdienst, de onderzoeken naar medewerkerstevredenheid, de Integriteitsthermometer Douane van KPMG, het FNV-onderzoek 'Hoor de klok luiden' en het door Deloitte uitgevoerde cultuuronderzoek.

### 4.1 Waar wat te melden

Het ministerie heeft, mede naar aanleiding van het eindadvies van de tijdelijke Commissie Integriteit Belastingdienst van 22 juni 2020, een extern onderzoek laten uitvoeren naar het meldlandschap. Dit onderzoek is in de zomer van 2021 uitgevoerd. Wij hebben aan dit onderzoek informatief en meningsvormend een bijdrage geleverd. Bij de verschillende organisatieonderdelen bestaan voor medewerkers uiteenlopende mogelijkheden om melding te maken van een vermoeden van een integriteitsschending of een misstand. Wij menen dat het integriteitslandschap van het ministerie voor medewerkers toegankelijker en overzichtelijker kan zijn dan nu het geval is.

Daarbij benadrukken wij dat een goede meldinfrastructuur uiteindelijk een middel is om mensen verder te helpen in de organisatie en zo ook het functioneren van de organisatie te verbeteren. Dat mensen zich veilig voelen om kwesties, kwetsbaarheden en een vermoeden van integriteitsschendingen of misstanden bespreekbaar te maken en eventueel te melden moet centraal staan. Wij zien nu te weinig samenhang tussen loketten, geen logische opvolging maar wel overlap en soms onduidelijkheid in de formulering van taken en competenties. Ook zien wij diverse rapportages voorbij komen over integriteit. De commissie vraagt zich af óf en waar deze informatie samenkomt en hoe de verschillende directoraten-generaal van elkaar leren en expertises over en weer inzetten en uitwisselen.

De commissie is benieuwd naar de uitkomsten van het externe onderzoek naar het meldlandschap en naar de opvolging van de erin verwoorde adviezen.

### 4.2 Aandacht voor sociale veiligheid

Het kan zijn dat het onafhankelijke en externe karakter van de commissie medewerkers over de brug helpt, die weinig vertrouwen hebben in de veiligheid van een interne procedure.

Desondanks hebben wij soms alle overtuigingskracht nodig om medewerkers die een melding willen doen te overtuigen dat een melding veilig kan worden gedaan. Ook van niet-melders krijgt de commissie desgevraagd te horen dat er in sommige opzichten gesproken kan worden van sociale onveiligheid. Extern, versterkt door de toegenomen en soms agressieve belangstelling van politiek en media, maar ook intern. Mensen hebben het gevoel dat het effect heeft op hun loopbaan als ze kritisch zijn, dat ze niet serieus worden genomen, dat als zij een collectief probleem aankaarten het neerslaat op henzelf, dat ze het gevoel hebben dat de leiding elkaar de hand boven het hoofd houdt en dat er geen sprake is van hoor- en wederhoor.

Ook merken wij op dat sommige melders het als onmogelijk zien om, als dat nodig zou zijn gezien de betrokkenheid bij het probleem van de direct leidinggevende of diens reactie daarop, zelf contact te zoeken met een hogere leidinggevende. Hier wreekt zich de sterk hiërarchische structuur van de uitvoeringsorganisatie. Dat gaat niet enkel om integriteitskwesaties, maar ook om serieus genomen worden in je werk en aan de orde kunnen stellen dat bepaalde regelgeving/procedures of nieuw te vormen beleid niet goed verloopt.

Een bijzonder punt van aandacht betreft de veiligheid van medewerkers. Dit speelt zowel in contacten met burgers als in berichtgeving in de sociale en publieke media. Er bereiken ons verhalen van medewerkers die bedreigd worden en zich geïntimideerd voelen door burgers of andere partijen waarmee zij in contact staan. Dit roept veel angst op. Hier ligt een belangrijke, maar ook moeilijke verantwoordelijkheid voor de werkgever en ook de direct leidinggevende, zowel wat betreft de fysieke veiligheid nu er weer meer op kantoor en op locatie gewerkt gaat worden als wat betreft de sociale veiligheid en de psychosociale ondersteuning voor medewerkers. Een ferme en publiek ingenomen houding van de ambtelijke en straks de nieuwe politieke leiding zal het vertrouwen in de eigen organisatie weer moeten vergroten. Dit zal ook tot uitdrukking moeten komen in de gesprekken met de Tweede Kamer.

#### **4.3 De medewerker versus de procedure**

Wij constateren bij de meldingen die worden gedaan bij de commissie dat er een grote neiging bestaat tot formaliseren en juridiseren van een kwestie. Dit gebeurt zowel door een melder als door een betrokken leidinggevende. Het formaliseren lijkt een vorm van bescherming tegen een kennelijk als al te persoonlijk beleefde betrokkenheid, terwijl het juridiseren juist het probleem zelf op afstand plaatst en algemeen maakt wat als specifiek aan de orde werd gesteld. Een goed gesprek voeren, het toepassen van hoor- en wederhoor en de context meenemen in de beoordeling van een kwestie gebeurt, zo is de ervaring van de commissie op basis van gesprekken met melders, te vaak onvoldoende.

Als er intern niet goed wordt omgegaan met een discussie, conflict of kwestie is de kans groot dat partijen zich ingraven en niet meer in overleg tot een oplossing kunnen komen. Hier ligt uiteraard een bijzondere verantwoordelijkheid voor de leidinggevende, zeker als dit niet de direct leidinggevende is. De commissie merkt op dat bij verschillende van de aan haar voorgelegde kwesties er sprake is van een lang tot zeer langlopend conflict waarbij partijen niet bij machte lijken te zijn tot een afronding te komen. Deels is dit het gevolg van het

ontbreken van een daadwerkelijke dialoog. Maar de commissie kan zich ook niet aan de indruk onttrekken dat de werkgever geen heldere grenzen stelt in wat wel en wat niet wordt geaccepteerd in een zich voortslepende kwestie.

Gelukkig hebben wij in overleg met de melder in enkele gevallen al een zet in de goede richting gegeven waardoor een leidinggevende weer schot in een zaak krijgt en in gesprek raakt met een melder. In de kern gaat het een melder om gehoord en gezien willen worden in dat wat hem of haar overkomt. Dat een vervolg niet altijd een gewenste uitkomst oplevert voor de melder, is voor een melder beter te behappen als hij of zij serieus is genomen in het hele proces.

#### **4.4 Afstand tussen leiding en uitvoering**

Wij constateren op basis van de gesprekken met melders en gesprekken met diverse interne gremia dat de afstand tussen leidinggevenden en de werkvloer als groot wordt ervaren. Oorzaken hiervan zijn een te grote span of control, te weinig vakkennis bij leidinggevenden en teveel gesprekken over de medewerkers in plaats van mét de medewerkers. Wat ook niet helpt is dat er een hoge mate van doorstroom is bij het management, terwijl veel medewerkers lange dienstverbanden hebben. Dat bemoeilijkt het tot stand laten komen van een vertrouwensband tussen een leidinggevende en een medewerker. Als de organisatie wil dat een medewerker zich veilig voelt om zijn of haar kwestie te bespreken met de leidinggevende, dan vraagt dit om het opbouwen van vertrouwen en dat kost tijd. Ook bemoeilijkt de hoge doorstroom een goede omgang met mensen die een melding doen. De commissie spreekt ook met medewerkers die zien dat hun probleem niet of onvoldoende wordt opgepakt, omdat de vele wisselingen in leidinggevenden ervoor zorgen dat er geen eigenaarschap is om met de kwestie aan de slag te gaan.

#### **4.5 De letter of de geest**

In verschillende gesprekken die wij voerden is aan de orde gesteld dat medewerkers een spanning ervaren tussen het volgen van de door de organisaties voorgeschreven procedures en noodzaak van de individuele aanpak van de casus die een medewerker in behandeling heeft. Daarbij gaat het zowel om procedures gericht op het primaire proces als die opgesteld voor de bedrijfsvoeringsprocessen. De commissie kan zich niet aan de indruk onttrekken dat in de aan haar geschetste voorbeelden niet de geest maar de letter van wet leidend wordt gemaakt. De medewerkers met wie wij spraken ervaren door deze regelgerichtheid een gebrek aan autonomie in uitvoering van hun werkzaamheden. Dat beperkt hun discretionaire ruimte om per geval een individuele afweging te maken zodat recht kan worden gedaan aan feiten en omstandigheden.

#### **4.6 Duidelijkheid over integriteitsonderzoek**

Een aanzienlijk deel van de door de commissie ontvangen meldingen heeft betrekking op door betrokkenen ervaren onzorgvuldigheid bij en/of onduidelijkheid over persoonsgerichte onderzoeken naar een vermoeden van een integriteitsschending. De commissie wil niet treden in de kwaliteit van eerder uitgevoerd of lopend onderzoek naar een kwestie. Maar een

persoonsgericht onderzoek is veelal ingrijpend en verstrekkend voor de onderzochte persoon en heeft zo een flinke impact op betrokkene(n). Dat geldt alleen al voor het feit dat een onderzoek wordt gedaan, ongeacht de uitkomst ervan. Het is dan ook van belang om zowel tijdens als na afronding van het onderzoek voldoende aandacht te besteden aan de communicatie met én de personele nazorg voor betrokkenen. Uit de door ons ontvangen meldingen blijkt dat de verantwoordelijkheid voor die communicatie en personele zorg niet eenduidig zijn belegd.

## 5. Achtergrondinformatie over de commissie

### 5.1 Aanleiding

Bij *Instellingsbesluit onafhankelijke Commissie integriteit Financiën* van 24 september 2020<sup>1</sup> is de commissie ingesteld door de secretaris-generaal van het ministerie van Financiën. Per 1 oktober 2020 is de commissie met haar werkzaamheden begonnen. De onafhankelijke Commissie integriteit Financiën is ingesteld in vervolg op de werkzaamheden en het advies van de onafhankelijke tijdelijke Commissie integriteit Belastingdienst (tCiB). Anders dan de tCiB heeft de commissie betrekking op het ministerie van Financiën als geheel en zijn de leden van de commissie benoemd voor een termijn van vier jaar. De commissie is onafhankelijk en extern, administratief en organisatorisch niet verbonden met het ministerie van Financiën.

Aanleiding voor de instelling van de tCiB in 2017 vormden de berichten in de media op grond van informatie van medewerkers en oud-of ex-medewerkers van de Belastingdienst. Naar hun mening vonden zij in huis onvoldoende of geen gehoor voor hun meldingen van mogelijke misstanden en schendingen van de integriteit in het werk van de dienst.

### 5.2 Taakomschrijving

De commissie is een aanvulling op de bestaande meldinfrastructuur van het ministerie van Financiën. De taakstelling van de commissie is breder dan het reageren op meldingen. Artikel 2.2 van het instellingsbesluit vermeldt de taakomschrijving van de commissie (zie bijlage 2).

### 5.3 Commissieleden en het secretariaat

De commissie bestaat uit drs. Angeliën Eijsink (voorzitter), prof. dr. Paul Schnabel en prof. dr. Zeger van der Wal<sup>2</sup>. De leden zijn aangesteld met instemming van de Departementale Ondernemingsraad (DOR) en de Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel (SCO). De commissie is ingesteld door de secretaris-generaal en heeft conform artikel 6 lid 1 van het instellingsbesluit een 'eigenstandige verantwoordelijkheid en wordt op generlei wijze aangestuurd'. Rekening houdend met de afspraken over vertrouwelijkheid en anonimiteit brengt de commissie ieder half jaar haar bevindingen aan de secretaris-generaal.

De leden van de commissie zijn geen rijksambtenaar en ook niet in dienst van het ministerie van Financiën. Op voorstel van de commissie is het instellingsbesluit in die zin gewijzigd dat drs. Angeliën Eijsink tot vaste voorzitter van de commissie benoemd is. Voor hun werk ontvangen de leden van de commissie op grond van artikel 10 van het instellingsbesluit een vergoeding, die voor de voorzitter vastgesteld is op basis van een tijdsbeslag van 0,4 fte en voor de leden van 0,3 fte.

De commissie wordt ondersteund door een onafhankelijk secretariaat. De secretaris (tot en met 14 september 2021

Persoonsgegevens

Persoonsgegevens

<sup>1</sup> *Stcrt.* 2020, nr. 53324, d.d. 16 oktober 2020, Instellingsbesluit commissie integriteit Financiën, besluitnr. 2020-196202.

<sup>2</sup> Zie bijlage 1 voor een kort CV van de commissieleden

vanaf die datum  en projectmedewerkers (  
 zijn werkzaam bij het CAOP. De secretaris en de ondersteuning van het CAOP zijn uitsluitend verantwoording schuldig aan de commissie. Het secretariaat van de commissie is niet gehuisvest in het ministerie, maar bij het CAOP in Den Haag. Dat is tevens het vergaderadres van de commissie. Het archief is eveneens gescheiden van het ministerie. Het telefonisch en digitale meldpunt alsmede het archief wordt beheerd door en bij het CAOP. De externe positionering van de commissie is een keuze die bewust is gemaakt om het onafhankelijke karakter van de commissie te onderstrepen en een melder de grootst mogelijke zekerheid van vertrouwelijkheid te bieden.

#### *Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)*

Het ministerie van Financiën heeft een verwerkersovereenkomst voor de commissie opgesteld. In de overeenkomst is opgenomen hoe de onafhankelijke positie van de commissie en de veiligheid in de omgang met persoonsgegevens van melders en betrokkenen is georganiseerd. Conform artikel 12 van het instellingsbesluit, worden bij de beëindiging van de werkzaamheden van de commissie, personeelsvertrouwelijke bescheiden vernietigd en niet overgedragen aan het (vertrouwelijke) archief van het ministerie.

## 6. Werkwijze van de commissie

### 6.1 Visie op integriteit

De commissie behandelt meldingen met een vermoeden van een integriteitsschending of een misstand. De commissie verstaat onder integriteit het volgende: *integriteit als gedrag dat in overeenstemming is met geldende morele waarden, normen en spelregels*<sup>3</sup>.

Een vermoeden van een misstand is conform artikel 1 lid h van het instellingsbesluit als volgt gedefinieerd: *Het vermoeden van een melder, dat binnen het Ministerie, sprake is van een misstand voor zover:*

1. *het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij het Ministerie heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en*
2. *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.*

De commissie hanteert de volgende documenten als leidraad voor het normatieve kader integriteit en omgang met meldingen:

- Gedragscode Integriteit Rijk (GIR);
- hoofdstuk 13 van de cao Rijk 2020 (en opvolgende cao's);
- de Baseline Intern Persoonsgericht Onderzoek na een integriteits- of beveiligingsincident (BIPO).

### 6.2 Wie kan melden?

Iedere persoon die werkzaamheden verricht of heeft verricht voor of ten behoeve van het ministerie en die vermoedens van integriteitsschendingen of misstanden ter zake van het ministerie wil melden kan zich richten tot de commissie. Een melding kan worden gedaan door (onder meer) (oud)ambtenaren, stagiaires, gedetacheerden, uitzendkrachten en zzp'ers. Zowel individuen als een collectief van individuen kunnen zich melden bij de commissie.

Niet iedereen die de commissie benadert, zal meteen in strikte zin 'melding' doen. Het kan ook gaan om een verzoek tot een gedachtewisseling, een verzoek tot informatie of een verzoek tot advies. De commissie behandelt adviesaanvragen en meldingen van zeer uiteenlopende aard.

De commissie is niet bedoeld voor burgers of bedrijven die een melding willen doen en het bijvoorbeeld niet eens zijn met een belastingaanslag of toeslagregeling. Voor kwesties van

---

<sup>3</sup> Wal, Z. van der (2019). *Integriteit 2025. Integriteitskwesties aan de horizon en hun implicaties*. CAOP Publicatiereeks Arbeid en Overheid.

burgers en bedrijven over het werk van de instellingen van de Rijksoverheid is de Nationale Ombudsman de plaats van melding.

### 6.3 Proces van melden

Na ontvangst van een melding per telefoon of e-mail wordt contact opgenomen met de melder(s). Het eerste inhoudelijke contact is met een van de twee secretarissen, die ten behoeve van de commissie op een gestandaardiseerde wijze de nodige gegevens vastlegt. Er wordt snel contact gelegd en de melding wordt bij de eerst volgende vergadering van de commissie besproken.

In de meeste gevallen wordt de melder uitgenodigd voor een gesprek met een of meerdere commissieleden van de commissie en een secretaris, waarbij hem/haar de gelegenheid wordt gegeven om een nadere toelichting te geven op het gemelde. De commissie maakt uitsluitend voor eigen gebruik aantekeningen van het besprokene. Na afloop van de werkzaamheden van de commissie, worden de gegevens van de commissie die in vertrouwen zijn toegekomen vernietigd. Er vindt geen blijvende dossiervorming plaats en geen enkele overdracht van gegevens naar het eventuele P-dossier van de melder of andere betrokkenen.

In samenspraak met de melder kan op basis van het eerste gesprek tussen de melder en de commissie al dan niet worden besloten tot één of meerdere vervolgstappen waaronder:

- een vervolgggesprek met de melder (al dan niet samen met collega's/leidinggevenden/ andere integriteitsactoren);
- een vervolgggesprek met direct leidinggevenden en/of hogere leidinggevenden;
- een vervolgggesprek met de secretaris-generaal, in geval er sprake is van een vermoeden van een misstand of als de ernst van de situatie een dergelijke escalatie vereist;
- een hoorzitting;
- het inwinnen van advies bij interne of externe integriteitsactoren;
- het inwinnen van informatie bij deskundigen binnen het ministerie of daarbuiten;
- het instellen en uitbesteden van een onderzoek.

Een gesprek kan ook geen vervolg krijgen en als zodanig als voldoende bevredigend door melder en/of commissie worden beschouwd. Zowel melders als betrokkenen (denk aan leidinggevenden, beklagden en/of getuigen, etc.) hebben de mogelijkheid zich te laten bijstaan door een raadsman of vertrouwenspersoon. De commissie voorziet niet in een vergoeding van kosten die hiervoor worden gemaakt.

Als de commissie van mening is dat het gemelde ontvankelijk is en voldoende aanleiding geeft voor nader onderzoek dat grondiger van aard dient te zijn dan informatievergaring die de commissie zelf met haar beperkte capaciteit en omvang kan bewerkstelligen, doet ze een voorstel aan de melder over de wijze waarop de melding nader zal moeten worden behandeld en/of onderzocht. De commissie heeft conform artikel 6 lid 6 de mogelijkheid om een onderzoek in te stellen, ook al is een melder of betrokkene het hier niet mee eens. Het zou dan gaan om een vermoeden van een schending of misstand die dusdanig ernstig is en



waarbij het individuele belang van de melder overschaduwd wordt door een collectief risico of belang. De commissie zorgt ervoor dat de identiteit van de melder niet verder bekend wordt dan noodzakelijk is voor het onderzoek en de behandeling van de melding.

De commissie heeft regie over de eigen werkzaamheden en bepaalt zelf de prioritering van de behandeling van meldingen. De commissie streeft ernaar iedere melding zo snel mogelijk in behandeling te nemen en de melder goed op de hoogte te houden van de in overleg met hem of haar te nemen stappen.

#### **6.4 Omgang met vertrouwelijkheid**

Wij informeren niemand over de melding als de melder dat niet wil. Het contact met onze commissie begint op vertrouwelijke basis.

Melders kunnen zich bij de commissie niet anoniem melden. Het verifiëren van de melding (bijvoorbeeld door toepassing van hoor en wederhoor) is bij een anonieme melding niet mogelijk. Melders kunnen ervan uitgaan dat de commissie vertrouwelijk omgaat met het gemelde en alleen met hun instemming een vervolg geeft aan de melding (conform artikel 7.1 van het instellingsbesluit).

#### **6.5 Nazorg**

Melders worden tijdens de behandeling van hun melding daar waar nodig per e-mail of telefonisch geïnformeerd over de voortgang van de behandeling van hun melding. Alle melders die een melding doen bij de commissie ontvangen bescherming tegen benadeling (conform artikel 9 van het instellingsbesluit). Wij houden toezicht op de naleving van deze afspraak door het ministerie.

Ook na afsluiten van een melding heeft de commissie soms contact met een melder om na te gaan hoe het met de melder gaat.

## Overzicht bijlagen

Aan deze rapportage zijn de volgende bijlagen toegevoegd:

1. Instellingsbesluit onafhankelijke Commissie integriteit Financiën (24 september 2020, nr. 2020-196202)
2. Overzicht van door de commissie gevoerde gesprekken in de periode 1 januari tot en met 31 december 2021 die niet direct aan meldingen zijn gerelateerd.

## Colofon – Gegevens van de commissie

### *Angelien Eijsink*

Drs. Angelien Eijsink (voorzitter) was onder meer 14 jaar defensiewoordvoester voor de PvdA in de Tweede Kamer van 2003 - 2017. Ze was voorzitter van de Vaste Kamercommissie Buitenlandse Zaken en daarnaast vele jaren actief lid en vicepresident van de NAVO Parlementaire Assemblée. Angelien begon haar loopbaan in het primair en voortgezet onderwijs, onder andere als kleuterleidster en muziekdocente. Na haar studie culturele antropologie werd ze ambtenaar op Buitenlandse Zaken. Angelien was één van de commissieleden van de tijdelijke Commissie Integriteit Belastingdienst.

### *Paul Schnabel*

Prof. dr. Paul Schnabel, socioloog, is universiteitshoogleraar (emeritus) aan de Universiteit Utrecht en was vele jaren vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit van de UU. Van 1998 – 2013 was hij directeur van het Sociaal en Cultureel Planbureau, daarna kroonlid van de SER en van 2015-2019 lid van de Eerste Kamer voor D66.

### *Zeger van der Wal*

Prof. dr. Zeger van der Wal bekleedt de Ien Dales leerstoel aan de Universiteit Leiden en is gasthoogleraar aan de National University of Singapore en Tsinghua University. Hij is daarnaast werkzaam als zelfstandig bestuurskundig adviseur. Zeger is een internationaal opererende spreker, onderzoeker, trainer en adviseur. Ambtelijk vakmanschap en het belang van kernwaarden en integriteit voor overheidsfunctionarissen zijn kernthema's in zijn onderzoek, onderwijs en advieswerkzaamheden.

### *Gegevens secretariaat*

Adres: CAOP, Lange Voorhout 13, 2514 EA in Den Haag  
Email: [commissieintegriteitfinancien@rijksoverheid.nl](mailto:commissieintegriteitfinancien@rijksoverheid.nl)  
Telefoonnummer: Persoonsgegevens

Persoonsgegevens



## Instellingbesluit onafhankelijke Commissie integriteit Financiën

De Secretaris-Generaal,

Gehoord hebbende de Departementale Ondernemingsraad Financiën;

In overeenstemming met het Departementale georganiseerd overleg Financiën;

Gelet op artikel 2 van de Wet vergoedingen adviescolleges en commissies;

Gelet op artikel 4 van het Besluit vergoedingen adviescolleges en commissies;

(24 september 2020, nr. 2020-196202)

Besluit:

### Artikel 1. Begripsbepalingen

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. *het Ministerie*: het Ministerie van Financiën (inclusief de Belastingdienst, Douane en Toeslagen);
- b. *de Minister*: de Minister van Financiën;
- c. *de SG*: de secretaris-generaal van het Ministerie van Financiën;
- d. *de pSG*: de plaatsvervangend secretaris-generaal van het ministerie van Financiën;
- e. *de DG's*: de directeur-generaal Belastingdienst, de directeur-generaal Toeslagen, de directeur-generaal Douane, de directeur-generaal Rijksbegroting, de directeur-generaal Fiscale Zaken en de thesaurier-generaal van het Ministerie van Financiën;
- f. *de commissie*: de commissie integriteit Financiën, bedoeld in artikel 2;
- g. *het vermoeden van een integriteitschending*: als een medewerker (incidenteel of structureel) niet handelt overeenkomstig de (daarvoor) geldende morele waarden en normen en de daarmee samenhangende regels. Ook gedrag buiten werktijd en buiten de plaats waar de functie normaal wordt uitgeoefend kan een integriteitschending opleveren, zeker wanneer er een relatie is tussen gedrag en functie. De Gedragscode Integriteit Rijk (GIR) geeft de ambtenaar een kader voor integer handelen. Het document geeft een overzicht van de belangrijkste Rijksbrede afspraken op het gebied van integriteit.<sup>1</sup>
- h. *het vermoeden van een misstand*<sup>2</sup>: het vermoeden van een melder, dat binnen het Ministerie, sprake is van een misstand voor zover:
  - 1°. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij het Ministerie heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
  - 2°. 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
- i. *de melder*: de ambtenaar, een collectief van ambtenaren, de gewezen ambtenaar en degene die anderszins arbeid verricht of heeft verricht bij het Ministerie die een vermoeden van een integriteitschending of misstand meldt;
- j. *de melding*: een vermoeden van een integriteitschending of misstand welke bekend is gemaakt aan de commissie;
- k. *de BIPO*: de Baseline Intern Persoonsgericht Onderzoek;
- l. *het OIF*: het Onderzoeksbureau Integriteit Financiën.

### Artikel 2. Instelling en taak

1. Er is een onafhankelijke commissie integriteit Financiën. De commissie is een aanvulling op de bestaande meldinginfrastructuur bij het Ministerie;
2. De commissie heeft tot taak:
  - a. het zo spoedig mogelijk reageren op meldingen inzake (het vermoeden van) misstanden

<sup>1</sup> Naar: L.W.J.C. Huberts, Mag het ietsje meer zijn? *Integriteitsonderzoek in het mijnenveld van de moraal*, Amsterdam: Vrije Universiteit 2003; en vgl. de Baseline Intern Persoonsgericht Onderzoek naar een integriteits- of beveiligingsincident.

<sup>2</sup> Artikel 1, aanhef en onder d, van de Wet Huis voor klokkenluiders.



- respectievelijk integriteitschendingen, die het Ministerie raken;
- b. het geven van informatie en/of advies over procedures en vervolgstappen aan de melders, waarbij per melding zal worden gezien of de commissie de melding zelf oppakt dan wel verwijst naar de bestaande organisaties en adviesorganen die hiertoe zijn ingericht. Voor zover nodig behoudt de commissie ruimte voor maatwerk;
  - c. het zo nodig inwinnen van nadere inlichtingen naar aanleiding van meldingen;
  - d. het (laten) onderzoeken en beoordelen in hoeverre de meldingen aanleiding geven tot enigerlei vervolprocedure. Indien wordt overgegaan tot het (laten) instellen van een onderzoek, zal de commissie (waar)borgen dat het onderzoek op onafhankelijke en zorgvuldige wijze plaatsvindt en dat terugkoppeling plaatsvindt aan de melders;
  - e. het gevraagd en ongevraagd adviseren van de SG over integriteitsbeleid, eventuele vervolprocedures en te nemen maatregelen;
  - f. het verzamelen en inventariseren van meldingen, onder meer ten behoeve van de jaarlijkse rapportage van het Ministerie;
  - g. het onderhouden van contact met alle relevante partijen en professionals op het gebied van integriteit binnen het Ministerie;
  - h. het voeren van open gesprekken met medewerkers van het Ministerie, indien daar aanleiding voor is;
  - i. het jaarlijks rapporteren over de naleving van de klokkenluidersrichtlijn, die extra bescherming biedt aan medewerkers van het Ministerie bij het openbaar maken van vermoedelijke misstanden, totdat de EU-richtlijn (EU 2019/1937) ter zake in Nederland is geïmplementeerd.

### **Artikel 3. Leden**

1. De commissie bestaat uit drie leden en zij kan indien gewenst een voorzitter aanwijzen.
2. De leden worden benoemd voor een periode van vier jaar. De benoeming kan eenmalig verlengd worden.
3. Met ingang van 1 oktober 2020 worden tot lid van de commissie benoemd:  
drs. A.M.C (Angeliën) Eijssink,  
prof. dr. P. (Paul) Schnabel  
prof. dr. Z. (Zeger) van der Wal.  
De leden zijn niet werkzaam bij het Ministerie.
4. Bij tussentijds vertrek van een lid kan de SG een ander lid benoemen.
5. De leden kunnen worden benoemd, geschorst en ontslagen door de SG.
6. Benoeming vindt niet plaats voordat de SG instemming heeft bereikt met de Centrales van Overheidspersoneel en de Departementale Ondernemingsraad over de benoeming van de leden.
7. De Centrales van Overheidspersoneel en de Departementale Ondernemingsraad Financiën kunnen namen van leden voordragen.

### **Artikel 4. Ondersteuning**

1. De commissie wordt ondersteund door een secretaris.
2. De secretaris zorgt voor inhoudelijke advisering aan en ondersteuning van de commissie. De secretaris verzorgt tevens het secretariaat.
3. Zowel secretaris als het secretariaat zijn buiten het ministerie gepositioneerd en zijn onafhankelijk. Voor de inhoudelijke uitvoering van de taak is men uitsluitend verantwoording schuldig aan de leden van de commissie.
4. Het secretariaat stuurt een melding van het vermoeden van een integriteitschending of misstand meteen door aan de leden van de commissie.
5. De secretaris en het secretariaat verrichten op verzoek van de commissie ondersteunende, voorbereidende en coördinerende werkzaamheden.

### **Artikel 5. Melden**

1. De melder kan (het vermoeden van) een integriteitschending of misstand schriftelijk (waaronder per e-mailbericht) indienen bij de CommissieintegriteitFinancien@Rijksoverheid.nl.



2. De (ondersteuning van de) commissie is voor vragen of overleg tijdens kantooruren bereikbaar per telefoon 070 3428253.
3. De melding bevat tenminste de volgende gegevens:
  - a. de naam, het telefoonnummer en het e-mailadres van de melder;
  - b. een toelichting van de (vermoedelijke) integriteitschending of misstand;
  - c. indien mogelijk de geschonden norm, de feiten waarop de integriteitschending of misstand berust en met afschrift van alle aanwezige bewijsstukken over de integriteitschending.
4. De ontvangst van de melding wordt zo spoedig mogelijk bevestigd onder opgave van de dag van ontvangst.

#### **Artikel 6. Behandeling**

1. De commissie is onafhankelijk, heeft een eigenstandige verantwoordelijkheid en wordt op generlei wijze aangestuurd. Om die reden is de commissie ook vrij in het vaststellen van de eigen werkwijze, zij het dat wel wordt verlangd dat de commissie bij haar werkwijze rekening houdt met de beschermingsbepalingen van hoofdstuk 13 van de cao Rijk 2020 (en opvolgende cao's) en de BIPO voor zover het signaal afkomstig is van een betrokkene die werkzaam is bij de sector Rijk, waaronder ook het ministerie van Financiën valt. Ook dient de commissie oog te hebben voor de belangen van degenen over wie een signaal wordt afgegeven en dient zij hen te wijzen op de mogelijkheid zich te laten vergezellen, bijvoorbeeld door een gemachtigde of vertrouwenspersoon.
2. De commissie toetst of de melding voldoet aan de vereisten genoemd in artikel 1 en 5, derde lid.
3. Als gegevens of stukken ontbreken kan de commissie aan de melder vragen om die alsnog in te dienen.
4. De commissie voert met iedere melder een gesprek over de melding.
5. De commissie informeert de SG zo spoedig mogelijk bij een melding van een vermoeden van een misstand.
6. De commissie informeert de persoon of personen op wie de vermoede misstand of integriteitschending betrekking heeft over het feit dat er een onderzoek naar hem wordt ingesteld, bij aanvang van het onderzoek of zo spoedig mogelijk als het onderzoeksbelang dit toelaat.
7. De commissie beslist vervolgens over de wijze van behandeling en past daarbij zoveel mogelijk maatwerk toe. De leden verifiëren zo mogelijk signalen door middel van hoor en wederhoor. Over de wijze van behandeling communiceert de commissie met de melder en de betrokkene(n).
8. De commissie kan besluiten dat een melding behandeld wordt in een hoorzitting. De hoorzittingen van de commissie vinden plaats op een neutrale plaats, zijn niet openbaar en de melder is niet verplicht daar te verschijnen.
9. Indien de commissie het nodig vindt, kan zij al dan niet op grond van een daartoe strekkend verzoek betrokkene(n), derden, getuigen en/of deskundigen ter zitting horen. Indien de commissie hiervan gebruik maakt, doet zij hiervan uiterlijk tien dagen voor de hoorzitting mededeling aan de melder.
10. Van de hoorzitting zal een verslag worden gemaakt. De melder ontvangt een afschrift van het verslag en heeft de gelegenheid om binnen een daartoe gestelde termijn opmerkingen te maken op het verslag.
11. De schriftelijke correspondentie tussen de commissie en de melder zal per e-mail plaatsvinden.
12. In afwijking van het vijfde lid zal de Minister zo spoedig mogelijk worden geïnformeerd bij een melding van een vermoeden van een misstand, indien dit vermoeden ziet op (een) gedraging(en) van de SG.

#### **Artikel 7. Vertrouwelijkheid, het inwinnen van inlichtingen en medewerkingsplicht ambtenaren**

1. De commissie zorgt ervoor dat de identiteit van de melder niet verder bekend wordt dan noodzakelijk is voor het onderzoek en de behandeling van de melding.
2. De commissie behandelt de melder en de melding vertrouwelijk. Als sprake is van een wettelijke



(aangifte)verplichting kan de commissie de vertrouwelijkheid niet handhaven.

3. Zo nodig zal de commissie nadere informatie inwinnen op basis waarvan zij zich een zo gedegen en objectief mogelijk oordeel kan vormen.
4. Voor het inwinnen van informatie of inlichtingen kan de commissie zich wenden tot personen werkzaam bij het Ministerie. Van die personen wordt verwacht dat zij vertrouwelijkheid betrachten en de medewerking verlenen die redelijkerwijs nodig is voor de uitvoering van de taken van de commissie.

#### **Artikel 8. Advies van de commissie**

1. De commissie legt zo spoedig mogelijk, maar in principe binnen twaalf weken na ontvangst van de melding, haar bevindingen over de melding neer in een gemotiveerd advies aan de SG.
2. Indien de uiterlijke termijn niet wordt gehaald wordt dat voor het aflopen van de termijn gecommuniceerd met de melder.
3. De commissie informeert de melder bij het uitbrengen van een advies.
4. In afwijking van het eerste lid legt de commissie zo spoedig mogelijk, maar in principe binnen twaalf weken na ontvangst van de melding, haar bevindingen over de melding neer in een gemotiveerd advies aan de Minister, indien de melding een vermoeden betreft als bedoeld in artikel 6, twaalfde lid.

#### **Artikel 9. Geen benadeling**

De melder die met inachtneming van de bepalingen in dit besluit en de aanvullende voorwaarden zoals opgenomen in het Personeelsreglement Financiën<sup>3</sup> een vermoeden van een integriteitschending of misstand heeft gemeld wordt niet benadeeld als gevolg van de melding.

#### **Artikel 10. Vergoeding**

1. Aan de voorzitter en de leden wordt een vaste vergoeding per maand toegekend, waarbij de salarisschaal wordt vastgesteld op salarisschaal 18, trede 10, van paragraaf 6.3 van de cao Rijk 2020 respectievelijk de daaropvolgende cao's, en de arbeidsduurfactor op 12/36.

#### **Artikel 11. Onkosten**

1. De (on)kosten van de commissie komen, voor zover goedgekeurd, voor rekening van het Ministerie. Onder (on)kosten worden in ieder geval verstaan:
  - a. de kosten voor de faciliteiten van vergaderingen en voor secretariële ondersteuning,
  - b. de kosten voor het inschakelen van externe deskundigheid, en
  - c. de kosten voor publicatie van rapportages.

#### **Artikel 12. Archiefbescheiden**

De commissie draagt zo spoedig mogelijk na beëindiging van haar werkzaamheden, of zoveel eerder indien de omstandigheden daartoe eerder aanleiding geven, zullen de niet-personeelsvertrouwelijke bescheiden worden overgedragen aan het (vertrouwelijke) archief van het Ministerie.

#### **Artikel 13. Rapportage**

1. De commissie brengt halfjaarlijks een (geanonimiseerde) rapportage uit aan de SG. De ondersteuning van de commissie draagt zorg voor de verzending van deze rapportages aan de SG.
2. Tevens brengt de commissie ieder jaar in januari een jaarrapportage uit, waarin onder meer het aantal meldingen van vermoedelijke en geconstateerde integriteitschendingen (geanonimiseerd) wordt opgenomen.
3. De commissie verstrekt de pSG, de DG's, de Departementale Ondernemingsraad Financiën en het

<sup>3</sup> In hoofdstuk 13 van het personeelsreglement Financiën is extra bescherming opgenomen indien een medewerker een vermoeden van een misstand openbaar maakt.



---

Departementaal Georganiseerd Overleg Financiën een afschrift van de halfjaarlijkse rapportages en de jaarrapportage.

**Artikel 14. Openbaarmaking**

Rapporten, notities, verslagen, adviezen en andere producten die door of namens de commissie worden vervaardigd of vergaard, worden niet door de commissie openbaar gemaakt, maar uitsluitend aan de SG uitgebracht en na afronding van de werkzaamheden overgedragen aan het vertrouwelijke archief.

**Artikel 15. Inwerkingtreding**

Dit besluit treedt in werking met ingang de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant, waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 augustus 2020.

**Artikel 16. Citeertitel**

Dit besluit wordt aangehaald als: Instellingsbesluit commissie integriteit Financiën.

Dit besluit zal in de Staatscourant worden geplaatst en in afschrift worden gezonden aan de commissie.

*De secretaris-generaal van het Ministerie van Financiën,  
B. van den Dungen*





---

## ALGEMENE TOELICHTING

### *Bewegredenen en positionering*

Uitgangspunt is dat een medewerker die een integriteitschending of misstand vermoedt, daarover eerst en bij voorkeur spreekt met zijn leidinggevende. De medewerker kan met een (vermoedelijke) integriteitschending of misstand, eventueel na overleg met zijn leidinggevende, ook terecht bij één van de meldpunten bij het Ministerie van Financiën (hierna: het Ministerie) of bij één van de vertrouwenspersonen van het Ministerie. De ervaring leert dat meldingen van schendingen of misstanden ook worden gedaan bij bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW) of bij de ondernemingsraad. Op deze wijze heeft de organisatie eerst zelf de gelegenheid om orde op zaken te stellen.

Een medewerker die zich genoodzaakt voelt een melding te doen en het voor hem redelijkerwijs niet mogelijk is dat te doen binnen het Ministerie, kan terecht bij de onafhankelijke Commissie Integriteit Financiën. Ze is gepositioneerd direct onder de Secretaris-generaal (hierna: SG) van het Ministerie. De commissie bestaat uit drie onafhankelijke leden. De leden zijn niet werkzaam bij het Ministerie. De leden worden benoemd voor de duur van vier jaar. De SG benoemt, schorst en ontslaat de leden van de commissie. Alvorens over te gaan tot instelling van de commissie en het benoemen van de leden vergewist de SG zich van draagvlak van de medezeggenschap en de Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel. Het is van belang dat er breed vertrouwen bestaat in de commissie gelet op de onafhankelijke positie die de commissie inneemt.

De functie van de commissie is tweeledig. Enerzijds is het een loket voor personen die vermoedens van integriteitschendingen en misstanden willen melden, maar geen gebruik willen of kunnen maken van een van de mogelijkheden die het Ministerie daarvoor biedt. Anderzijds is de commissie bedoeld om vermoedens van misstanden en integriteitschendingen vroegtijdig te signaleren en de SG over het vervolg te adviseren.

### *Wie kunnen melden?*

Iedere persoon die op enigerlei wijze werkzaamheden verricht of heeft verricht voor of ten behoeve van het Ministerie en die (vermoedens van) integriteitschendingen of misstanden ter zake van het Ministerie wil melden kan zich richten tot de commissie. Een melding kan worden gedaan door (onder meer) (oud)ambtenaren, stagiaires, gedetacheerden, uitzendkrachten en zzp'ers. Het meldpunt is niet bedoeld voor persoonlijke (rechtspositionele) conflicten of klachten van een werknemer op het gebied van zijn functie, takenpakket, arbeidsomstandigheden en loopbaanontwikkeling. Daarvoor gelden de andere/reguliere rechtspositionele en klachtenprocedures.

### *Werkwijze*

Het is van belang dat medewerkers schendingen of misstanden vroegtijdig, veilig en laagdrempelig kunnen melden. Hoe eerder misstanden aan het licht komen, des te beter ze kunnen worden opgepakt en opgelost. Met het melden van integriteitschendingen en misstanden wordt een bijdrage geleverd aan het verbeteren van het functioneren van de organisatie. Bovendien is van belang te voorkomen dat misstanden escaleren en verdere schade aanrichten.

Het besluit beschrijft de procedure die gevolgd wordt wanneer een medewerker een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een integriteitschending of misstand heeft en het biedt duidelijkheid over in acht te nemen zorgvuldigheidseisen. Tegelijkertijd biedt het de medewerker bescherming tegen eventuele benadeling als gevolg van de melding. Met het doen van een melding moeten velen een drempel over. Het is daarom belangrijk te realiseren dat het doen van een melding veilig is en kan gebeuren. Melders mogen niet worden benadeeld vanwege hun melding. De melder kan zich gedurende de procedure laten vertegenwoordigen door een vertrouwenspersoon of laten bijstaan door een gemachtigde.

De commissie zal zo goed mogelijk zorgen voor de vertrouwelijkheid van de melding en de melder, tenzij er een wettelijke plicht bestaat om de identiteit bekend te maken (bijvoorbeeld bij misdrijven waarvoor een aangifteplicht geldt). De commissie zal in haar werkwijze de richtlijnen van de overheid volgen voor het werken met vertrouwelijke informatie om de integriteit en vertrouwelijkheid van de informatie die men in beheer heeft, te waarborgen. De commissie kan voor het uitvoeren van onderzoek gebruik maken van OIF, maar heeft zelf ook onderzoeksbevoegdheden. Bij het (laten) doen van onderzoek wordt – voor zover het gaat om persoonsgericht onderzoek – het BIPO gevolgd, alsook de bepalingen in de cao Rijk.

Een melding kan niet anoniem worden ingediend. Een dergelijke mogelijkheid verdraagt zich niet met het streven naar transparantie en integriteit in de organisatie. Daarnaast is het vaak niet mogelijk om aan een anonieme melding opvolging te geven en kan het personen onterecht beschadigen.



---

### ***Overgang van de tijdelijke Commissie integriteit Belastingdienst naar de permanente Commissie integriteit Financiën***

De (verlengde) installatietermijn van tijdelijke Commissie integriteit Belastingdienst is op 31 juli 2020 verstreken. Met ingang van de datum van inwerkingtreding van dit besluit – 1 augustus 2020 – is de permanente Commissie integriteit Financiën ingesteld. De leden van de commissie hadden op dat moment hun taken echter nog niet aangevangen. Zij vangen daarmee aan op 1 oktober 2020. Vanaf 1 augustus 2020 tot 1 oktober 2020 is sprake van een overgangperiode. Gedurende die periode zijn de taken van de Commissie integriteit Financiën tijdelijk waargenomen door de personeelsraadspersonen Belastingdienst en is de ondersteuning en advisering vanuit het CAOP gecontinueerd.

**Bijlage 2: Overzicht van door de CiF gevoerde gesprekken in de periode 1 januari tot en met 31 december 2021 die niet direct aan meldingen zijn gerelateerd**

Gesprekken met ambtelijke en politieke leiding

		8 juni 2021
		30 maart 2021 21 juni 2021 14 september 2021 9 december 2021
Persoonsgegevens	Persoonsgegevens	19 januari 2021 8 juni 2021 21 september 2021
		22 januari 2021 19 oktober 2021
		12 februari 2021
		5 februari 2021 13 april 2021 6 juli 2021 25 november 2021

Periodieke overleggen

Departementale Ondernemingsraad		19 januari 2021 9 maart 2021 11 mei 2021 6 juli 2021 23 november 2021
Samenwerkende Centrales voor Overheidspersoneel		19 januari 2021 9 maart 2021 11 mei 2021 13 juli 2021 28 september 2021 14 december 2021

Persoonsgegevens	Persoonsgegevens	2 februari 2021 16 maart 2021 25 mei 2021 29 juni 2021 7 september 2021 16 november 2021
Overleg Platform Landelijke Vertrouwenspersonen Ministerie van Financiën		11 maart 2021 19 augustus 2021 11 november 2021

### Management overleggen bijwonen

Directieteam Belastingdienst		11 februari 2021
Basis Managementteam 30 Douane		18 februari 2021
Directoraat-generaal Fiscale Zaken - stafoverleg		15 maart 2021
PDG Staf		23 maart 2021
Managementteam Douane Schiphol Passagiers		7 april 2021
Managementteam Douane Rotterdam Haven		20 april 2021
Managementteam Douane Schiphol Cargo		11 mei 2021
Managementteam Grote Ondernemingen		20 mei 2021
Directoraat-generaal Belastingdienst, SSO Centrum voor Facilitaire Dienstverlening		8 juni 2021

### Professionals werkzaam op integriteit / sociale veiligheid

Persoonsgegevens	Persoonsgegevens	30 maart 2021
		2 november 2021
	ministerie van Financiën	9 februari 2021 26 oktober 2021

Persoonsgegevens		Persoonsgegevens ministerie van Financiën	7 september 2021
		Persoonsgegevens Bureau BVA	9 maart 2021
		Persoonsgegevens ministerie van Financiën	2 maart 2021
		Persoonsgegevens Belastingdienst	5 oktober 2021
		Persoonsgegevens het ministerie van Financiën	20 april 2021
		Persoonsgegevens DG Douane	19 oktober 2021
		Persoonsgegevens Belastingdienst, Toeslagen en Douane	28 oktober 2021

#### Cultuur en leiderschap programma

Persoonsgegevens		Persoonsgegevens	2 februari 2021 23 maart 2021
		Persoonsgegevens DG Belastingdienst	31 augustus 2021 30 november 2021

#### Medezeggenschapsorganen

GOR DG Belastingdienst		27 januari 2021
OR Informatievoorziening Belastingdienst		3 februari 2021
OR Toeslagen		18 februari 2021
OR Toeslagen		25 mei 2021
OR Klantinteractie en Services		10 maart 2021
OR Douane		16 maart 2021
OR Kaderstelling en Ondersteuning		23 maart 2021
OR FIOD		30 maart 2021
OR Grote Ondernemingen		20 april 2021
OR kerndepartement		28 september 2021

### Gesprekken met adviseurs

Persoonsgegevens	Persoonsgegevens	11 mei 2021
		ministerie van Financiën
	Persoonsgegevens DG	2 februari 2021
		Belastingdienst
	Persoonsgegevens DG	16 maart 2021
		Belastingdienst
Persoonsgegevens de directie	8 april 2021	
Particulieren		

### Gesprekken met externen

Persoonsgegevens	Externe klankbordgroep Cultuur en Leiderschap	12 oktober 2021
	Externe klankbordgroep Cultuur en Leiderschap	18 februari 2021
	Personeelsraadspersonen	
	Personeelsraadspersonen	15 juni 2021
	Commissie Integriteit ministerie van Justitie en Veiligheid	5 oktober 2021
	Paritaire commissie ontheffing geheimhoudingsplicht fiscale integriteit	12 oktober 2021

## Vakbonden

Categoriale Vakvereniging Financiën (NCF)		3 februari 2021
Ledengroep bestuur CNV		5 februari 2021
LAC Financiën (kadergroep van leden) van de FNV		26 februari 2021
Leden Vereniging van Hogere ambtenaren bij het Ministerie van Financiën (VHMF) (groep 1)		2 februari 2021
Leden Vereniging van Hogere ambtenaren bij het Ministerie van Financiën (VHMF) (groep 2)		23 maart 2021
CNV Paneldiscussie		24 maart 2021

## Rondetafelgesprekken

Rondetafelgesprek Belastingdienst		7 september 2021
Rondetafelgesprek Douane		5 oktober 2021

## Werkbezoeken

Toeslagen	Team 30k UHT; Team Strategie Recht en Beleid, Bezwaar Team, Vraag Team	24 september 2021
Belastingdienst	Belastingtelefoon vestiging Groningen	20 oktober 2021

## Overige

Persoonsgegevens	Persoonsgegevens Particulieren	18 mei 2021
	Persoonsgegevens Stella team (ondersteuning van burgers met multi-problematiek, o.a. schulden bij de Belastingdienst)	
Persoonsgegevens	Persoonsgegevens Belastingen, Toeslagen en Douane i.o.	13 juli 2021
	Persoonsgegevens Belastingen, Toeslagen en Douane i.o.	