



**INTERNATIONAL
SECURITY PARTNERS**

We solve

Reglement onderzoekswerkzaamheden

International Security Partners B.V.



Reglement onderzoekwerkzaamheden International Security Partners B.V.

Algemeen

International Security Partners BV (hierna: ISP) is een geheel onafhankelijke en professionele dienstverlener. ISP ondersteunt en adviseert organisaties bij complexe vraagstukken op het gebied van Risk Management. In het kader van haar werkzaamheden verricht ISP onderzoek naar feiten en omstandigheden met als doel om ongewenst en/of onrechtmatig gedrag te voorkomen, aan te tonen dan wel te herstellen.

Privacygedragscode Particuliere Onderzoeksbureaus

De Privacygedragscode Particuliere Onderzoeksbureaus is bindend voor advies, recherche- en schadeonderzoeksbureaus die vergunningsplichtig zijn op grond van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus.

ISP is vergunningsplichtig en valt derhalve onder de werkingsfeer van genoemde gedragscode. De privacygedragscode vormt, in combinatie met de relevante privacywetgeving uit de AVG, de basis van al onze onderzoekswerkzaamheden. Dit Reglement is aanvullend op genoemde gedragscode.

Vergunning

Voor het verrichten van onderzoekswerkzaamheden ten behoeve van derden op basis van de Wet op de particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus is door de Minister van Justitie aan ISP een vergunning (POB385) verleend ingevolge de Wet op de Particuliere Beveiligingsorganisaties en recherchebureaus

Medewerkers

Medewerkers van ISP zijn in Risk Management en fraude gespecialiseerde onderzoekers. Met Risk Management wordt bedoeld het inschatten van de niet handelsrisico's. Onder niet-handelsrisico's worden die risico's verstaan welke het gevolg zijn van een zakelijke omstandigheid. Kenmerkend voor dergelijke risico's is dat zij buiten het reguliere proces vallen, altijd tot verlies lijden en direct van invloed zijn op de ondernemingsresultaten. Voorbeelden daarvan zijn integriteitkwesties, diefstal van goederen en/of informatie, (product-)chantage, (product-)afpersing, bedreiging, chantage, fraude, ontvoering, corruptie, brand, natuurgeweld, oorlogsgeweld en bedrijfsongeval.

De in dit Reglement besproken regels, maar ook de regels in de Privacygedragscode zijn onverkort van toepassing op de door ISP ingeschakelde derde(n), voor zover deze werkzaamheden verrichten onder verantwoordelijkheid van ISP.



Tekst Reglement

1. Het International Security Partners -onderzoekproces

De wijze waarop ISP haar onderzoekswerkzaamheden verricht met de daarbij een onderscheid in de verschillende stappen binnen het onderzoeksproces is schematisch weergegeven in een flowchart welke als bijlage onlosmakelijk onderdeel uitmaakt van dit Reglement.

2. Inzet van “derden deskundigen”

Indien in het belang van de opdracht “derden deskundigen” worden ingezet, zal ISP zich, na overleg met de opdrachtgever, bij de uitvoering van de opdracht op onderdelen laten bijstaan door “derden deskundigen” die over specifieke (andere) deskundigheid beschikken. ISP overtuigt zich van de deugdelijkheid en rechtmatigheid van de door de “derden deskundigen” toe te passen methoden en technieken. Voor de keuze en inschakeling van (een) dergelijke “derden deskundigen”, alsmede voor de kwaliteit, onafhankelijkheid en onpartijdigheid van diens werkzaamheden, is ISP verantwoordelijk. Dit tenzij met de opdrachtgever is overeengekomen dat (een) dergelijke “derden deskundigen” een tevoren afgekaderd deel of samenhangend geheel van werkzaamheden onder eigen verantwoordelijkheid verricht(en) en daaromtrent zelfstandig rapporteert aan de opdrachtgever.

3. Interviews: informatief, confronterend of een gesprek

Conform de privacy gedragscode is een interview een gesprek van één of meer particuliere onderzoekers met een persoon met het doel om aanwijzingen te vergaren. Dit betekent niet zondermeer dat ieder gesprek dan ook gelijk een interview is. ISP maakt naast een informeel, informatief gesprek onderscheid tussen een formeel:

* *informatief* interview (= informatie verzamelen bij een “derde/getuige” die op wat voor wijze dan ook wetenschap (kan) hebben van bepaalde feiten) en

* *confronterend* interview (= “de betrokkene” confronteren met de bevindingen uit het onderzoek).

ISP maakt voorafgaand aan het interview bekend aan degene die geïnterviewd zal gaan worden of het een informatief of confronterend interview betreft.

4. Interviews: protocol

ISP overhandigt aan een “betrokkene” voor aanvang van een **confronterend** interview **altijd** het ISP interviewprotocol op basis waarvan het confronterend interview met een betrokkene wordt gevoerd. In het interviewprotocol wordt aan betrokkene uitgelegd wat zijn/haar rechten en plichten zijn bij het interview. Een voorbeeld van het ISP interview protocol is als bijlage bij dit Reglement gevoegd.

5. Interviews: geen misleiding en/of druk

ISP onthoudt zich bij het afnemen van interviews en overige contacten van het doen van misleidende mededelingen/gedragingen en het toepassen van psychische en/of fysieke druk/ dwang. De medewerker van ISP handelt bij het vervullen van zijn taak in de bijzondere



hoedanigheid van onderzoeker c.q. deskundige. De medewerker maakt zijn hoedanigheid bekend door haar in zijn optreden c.q. schriftelijke uitlatingen duidelijk te laten blijken.

6. Interviews: laten bijstaan door een deskundige

Indien het onderzoek dat wordt verricht en de betrokkene(n) kennelijk over onvoldoende relevante deskundigheid beschik(t)(ken), zal(zullen) deze worden aanbevolen zich te laten bijstaan door een deskundige die over de relevante deskundigheid beschikt.

7. Interviews: informatie omtrent aard en doel van de bespreking

ISP verstrekt geïnterviewde(n), vooraf, en ten aanzien van betrokkene(n) informatie omtrent aard, doel en duur van het interview, tenzij er in verband met zwaarwegende belangen een dringende reden (rechtvaardigingsgrond) is om bedoelde informatie niet vooraf aan de geïnterviewde(n) mede te delen. De informatieplicht richting betrokkene(n) zijdens ISP gaat niet zo ver, dat aan betrokkene(n) eerder verkregen bevindingen en voorlopige bevindingen steeds onvoorwaardelijk en integraal aan deze zouden moeten worden voorgelegd.

8. Interviews: gespreksaantekeningen of schriftelijk verslag

Van interviews worden gespreksaantekeningen gemaakt, dan wel wordt een (zakelijk) schriftelijk verslag opgesteld. In geval een schriftelijk verslag is opgesteld, wordt dit verslag zijdens ISP integraal met de geïnterviewde doorgenomen. Hem/haar wordt de gelegenheid geboden feitelijke onjuistheden te corrigeren en hem/haar gevraagd het geheel met de onderzoekers te ondertekenen, alsmede iedere pagina afzonderlijk te paraferen. In het geval van weigering wordt daarvan melding gemaakt in de rapportage, zo mogelijk met de omstandigheden waaronder de weigering tot stand is gekomen. Alsdan kan het resultaat van desbetreffend interview als eigen waarneming van de onderzoekers gelden, tenzij hieromtrent vooraf afwijkende afspraken zijn gemaakt.

9. Wettelijke of procedurele termijn

Gespreksaantekeningen, schriftelijke verslagen of andere gegevens worden door ISP niet langer bewaard dan strikt noodzakelijk. De gegevens worden binnen een periode van maximaal vijf jaar na het moment van eerste verslaglegging verwijderd. De periode van vijf jaar wordt verlengd, indien zich ten aanzien van de onderzochte persoon een nieuwe aanleiding heeft voorgedaan, die eveneens wordt opgenomen in het onderzoekdossier. In die gevallen begint de termijn van vijf jaar opnieuw te lopen, vanaf het moment van vastlegging van de gegevens.

10. Rapporteren

ISP rapporteert bij afronding van het onderzoek schriftelijk aan de opdrachtgever in vertrouwelijke/persoonlijke vorm, tenzij anders is overeengekomen met de opdrachtgever. Indien de opdrachtgever een rechtspersoon betreft, rapporteert ISP aan een specifieke en vooraf overeengekomen vertegenwoordiger van deze rechtspersoon.

11. (Concept)rapportage

ISP brengt geen (concept)rapportages uit alvorens alle onderzoekswerkzaamheden zijn afgerond. Zulks in verband met het risico dat de (concept)rapportage op enigerlei wijze publiek



wordt en/of in enige relatie een rol gaat spelen en dat aan die (concept)rapportage een verder- of anders strekkende betekenis wordt toegekend dan door ISP is bedoeld.

In overleg met en/of op verzoek van de opdrachtgever is het wel mogelijk om een tussenrapportage of een aanvullende rapportage uit te brengen.

12. Verstrekken van rapportages aan anderen

Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van ISP is het opdrachtgever, anders dan verplicht bij of krachtens wet, overeenkomst of rechterlijk bevel, niet toegestaan rapportages aan anderen te verstrekken. Van dergelijke verstrekkingen dient de opdrachtgever ISP onverwijld schriftelijk in kennis te stellen.

13. Deugdelijke grondslag

Onder de omstandigheid dat betrokkene(n) hun medewerking aan het onderzoek weigeren en dat dit leidt tot het ontbreken van een deugdelijke grondslag voor het onderzoek zal ISP (1) niet rapporteren; (2) het trekken van enige conclusie achterwege laten; (3) afzien van het uitspreken van enige opvatting; (4) afzien van het presenteren van enige feitelijkheid dan wel (5) duidelijk maken dat de bevindingen zodanig gebaseerd zijn op onvoldoende (geverifieerde) gegevens dat geen redelijk denkend lezer daarin iets anders kan lezen dan de weergave van de subjectieve opvatting van enig natuurlijk persoon en/of rechtspersoon die aan het onderzoek heeft deelgenomen, dan wel de weergave van onvolledige feiten. Onder omstandigheden kan ISP besluiten de opdracht terug te geven als bij gebrek aan medewerking geen rapportage kan worden geëffectueerd die op een deugdelijke grondslag berust.

14. Werkgever/werknemer

Voor zover door ISP onderzoekswerkzaamheden worden verricht binnen de relatie werkgever/werknemer, worden (indien van toepassing) specifieke bepalingen van dit Reglement aangevuld, dan wel vervangen, door bepalingen van formele aard uit de betreffende CAO of het (interne) personeelshandboek; zodat voor betrokkene(n) de meest gunstige bepaling geldt, zoals ten aanzien van:

- het recht op bijstand gedurende de procedure;
- de wijze waarop de beslissing aan een betrokkene dient te worden medegedeeld;
- de mogelijkheid van intern beroep;
- rehabilitatie et cetera, alsmede (en daarmee overlappend) de uit hoofde van 'goed of behoorlijk werkgeverschap' voortvloeiende (overige) zorgvuldigheid- en behoorlijkheidsbeginselen;
- tot enige (disciplinaire) maatregel wordt niet besloten, alvorens een gedegen feitenonderzoek is afgerond;
- de werknemer wordt na afronding van het feitenonderzoek met de geconstateerde feiten geconfronteerd en kan zijn reactie geven op de beschuldigingen;
- de werknemer heeft het recht de processtukken in te zien en verklaringen te (doen) overleggen;
- bij het opleggen van een maatregel wordt rekening gehouden met alle in aanmerking komende belangen;



- zuiverheid van oogmerk wordt gehanteerd (bevoegdheden worden uitgeoefend overeenkomstig het doel waarvoor deze zijn gegeven);
- het motiveringsbeginsel wordt gehanteerd (doen van opgave van redenen; feitelijke grondslag; draagkrachtige motivering);
- het vertrouwensbeginsel wordt gehanteerd (niet beschamen van opgewekte verwachtingen);
- het evenredigheidsbeginsel wordt toegepast (ten aanzien van ernst en verwijt een evenredige sanctie, mede gelet op de gevolgen daarvan);
- de werkgever effectueert de sanctie binnen een redelijke termijn nadat het feit zich heeft voorgedaan.

In overeenstemming met de rechtspraak is het de werkgever (arbeidsrechtelijk) toegestaan om gedurende het feitenonderzoek tijdelijke ordemaatregelen te treffen.

15. Afwijkingen

In bijzondere situaties kan ISP het noodzakelijk achten af te wijken van de artikelen zoals opgenomen in dit Reglement. In dergelijke situaties dient ISP het afwijken op goede gronden te kunnen rechtvaardigen.

16. Geldigheid van dit Reglement

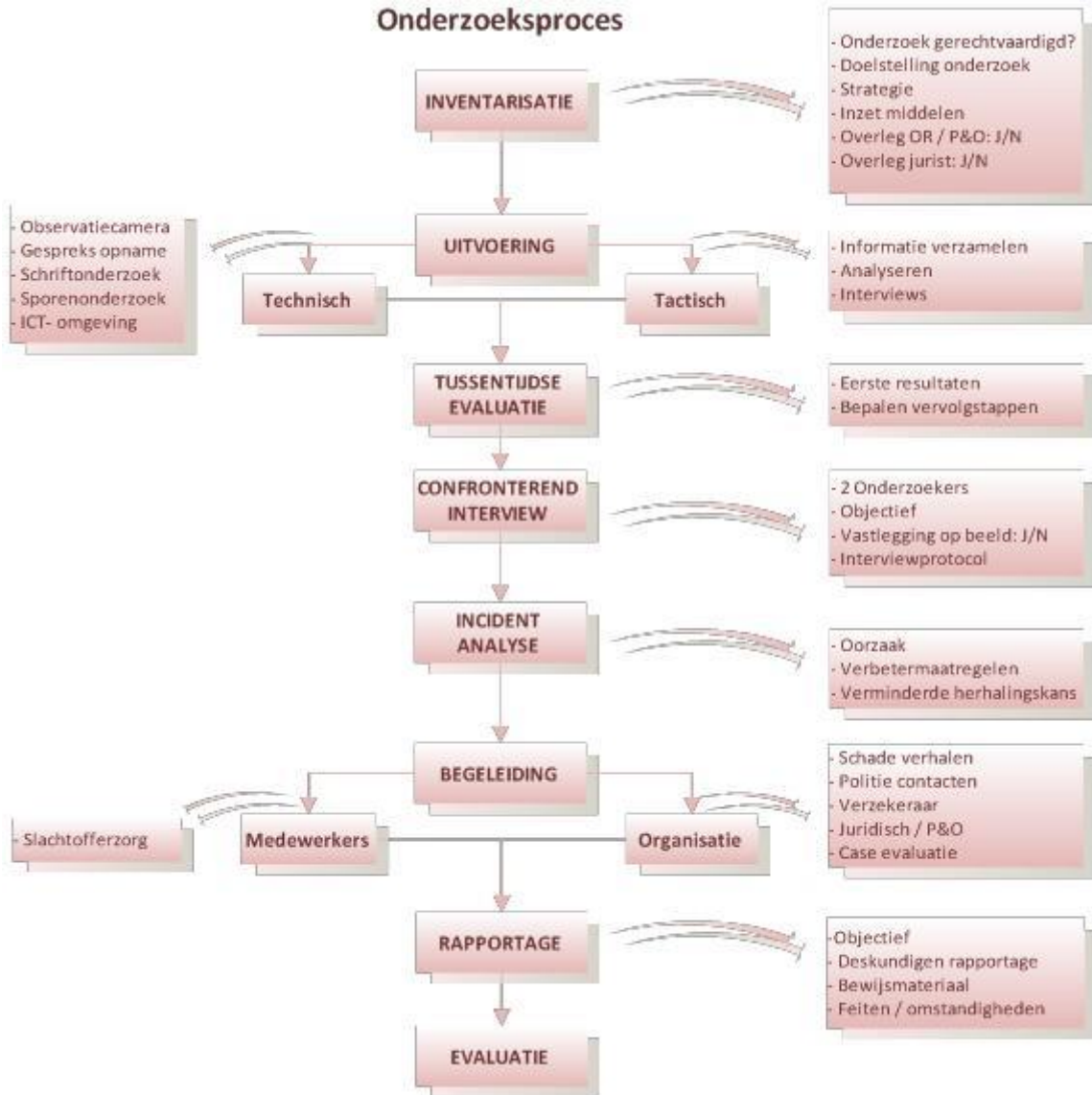
Van toepassing is het Reglement zoals dat luidt ten tijde van de opdrachtaanvaarding. Voor het laatst gewijzigd c.q. aangevuld op 21 augustus 2020.

International Security Partners B.V.

J.C.P. Slaman,
Directeur.



Bijlage A Het International Security Partners –onderzoeksproces





Bijlage B Richtlijnen gebruik cameratoezicht

Artikel 139f, lid 1 Wetboek van Strafrecht

“Met gevangenisstraf van ten hoogste zes maanden of een geldboete van max. EURO 11.250,00 wordt gestraft hij die, gebruikmakend van een technisch hulpmiddel waarvan de aanwezigheid niet op duidelijke wijze is kenbaar gemaakt, opzettelijk en wederrechtelijk van een persoon, aanwezig in een woning of op een andere niet voor het publiek toegankelijke plaats, een afbeelding vervaardigt.”

Artikel 441b Wetboek van Strafrecht

“Met hechtenis van ten hoogste twee maanden of geldboete van max. EURO 4.500,00 wordt gestraft hij die, gebruikmakend van een daartoe aangebracht technisch hulpmiddel waarvan de aanwezigheid niet op duidelijke wijze is kenbaar gemaakt, van een persoon, aanwezig op een voor het publiek toegankelijke plaats, wederrechtelijk een afbeelding vervaardigt.”

Er bestaan twee vormen van cameratoezicht in het bedrijfsleven:

- Het gebruik van camera's door ondernemers, bijv. in winkels, bij pinautomaten, in banken of op bedrijfsterreinen.
Hiervoor geldt dat moet worden voldaan aan het kenbaarheidvereiste. De ondernemer zal de aanwezigheid van camera's op duidelijke wijze kenbaar moeten maken. Bijv. door het zichtbaar ophangen van camera's of door het plaatsen van een bord waarop de aanwezigheid van cameratoezicht wordt aangegeven.
- Het gebruik van camera's die door het bedrijfsleven worden toegepast om onregelmatigheden van werknemers(sters) te constateren. Bijv. ten behoeve van de beveiliging van het bedrijfsproces of om schadetoebrengend handelen te stoppen.
Hiervoor geldt dat het werkgevers helpt onrechtmatig / onwenselijk gedrag van werknemers(sters) met behulp van camera's vast te leggen. Hierbij moet wel de nodige terughoudendheid worden betracht, maar onmogelijkheid is het niet.

Dat betekent voor de praktijk:

- De camera's mogen enkel worden ingezet indien er sprake is van een 'gerechtvaardigd belang' bij de werkgever in de zin van artikel 6, eerste lid onder f van de AVG.
- De werkgever mag camera's slechts inzetten indien daartoe een *noodzaak* bestaat en het *doel van de inzet* vooraf is bepaald;
- Er moet worden voldaan aan de vereisten van *subsidiariteit* en *proportionaliteit*;
- Als het camera's betreft als *controle* op de werknemers(sters), bijv. op prestatie, mag dit alleen met instemming van de OR.(Wet op de OR, art. 27 eerste lid);
- De aanwezigheid van camera's moet op duidelijke wijze aan de werknemers worden kenbaar gemaakt.



Verborgen cameratoezicht

“ Cameratoezicht om schadetoebrengend handelen te stoppen en maatregelen te treffen tegen daarvoor verantwoordelijke(n) middels een verborgen camera “

De werkgever mag gebruik maken van een verborgen camera op voorwaarde dat de werkgever de werknemers(sters) **VOORAF**, bijv. middels een circulaire, huishoudelijk reglement of arbeidscontract, wijst op het feit dat de werkgever zich de mogelijkheid voorbehoudt om bij onregelmatigheden een verborgen camera in te zetten. Op deze manier is voldaan aan het zogenaamde *kenbaarheidvereiste*.

Daarnaast mag een verborgen camera alleen worden geplaatst door de werkgever **VOORAFGAAND aan de politie-aangifte**. Na het doen van aangifte bij de politie is sprake van een opsporingsonderzoek en is dit alleen voorbehouden aan de daartoe aangewezen opsporingsambtenaren.

Opdracht aan Particulier Onderzoeks Bureau (POB)

Indien de werkgever niet heeft voldaan aan het *kenbaarheidvereiste*, mogen er dus geen verborgen camera's worden geplaatst. Geeft de werkgever toch een dergelijke opdracht aan een POB, dan blijft de werkgever verantwoordelijk voor de overtreding. Het POB levert immers een dienst c.q. een product en is derhalve niet verantwoordelijk voor de beslissingen van zijn opdrachtgever.

Camera's op bijzondere plaatsen

Het plaatsen van een verborgen camera mag alleen tijdelijk en op zodanige wijze dat er geen inbreuk wordt gemaakt op de persoonlijke levenssfeer van betrokkene(n). Het plaatsen van een camera in een pashokje, kleedruimte, toilet enz. gaat dus te ver.

Bewaren van videobeelden

Videobeelden mogen niet langer dan strikt noodzakelijk worden bewaard. Een richtlijn hiervoor is een termijn van max. 7 dagen. Een uitzondering hierop zijn die beelden waarop daadwerkelijke incidenten zijn vastgelegd.



Bijlage C International Security Partners Interview Protocol

INTERVIEW PROTOCOL

- International Security Partners B.V. (ISP) is een geheel onafhankelijk en professionele dienstverlener. ISP ondersteunt en adviseert organisaties bij complexe vraagstukken op het gebied van Risk Management. In het kader van haar werkzaamheden verricht ISP onderzoek naar feiten en omstandigheden met als doel om ongewenst en/of onrechtmatig gedrag te voorkomen, aan te tonen dan wel te herstellen.
- U spreekt nu met (een) onderzoeker(s)(ster)(s) van International Security Partners, die zich aan u heeft gelegitimeerd, zijn/haar visitekaartje en het ISP Interview Protocol aan u heeft uitgereikt, hetgeen u kunt behouden.
- U wordt verzocht mee te werken aan dit gesprek. Dit gesprek mag en kan alleen plaatsvinden op basis van vrijwilligheid. U mag uzelf laten bijstaan door een raadsman/-vrouw.
- Wanneer u jonger dan 18 jaar bent, wordt u voorafgaand aan het interview in de gelegenheid gesteld om uw ouder(s) / verzorger(s) te (laten) informeren. Tevens wordt één van uw ouders / verzorgers in de gelegenheid gesteld het gesprek als toehoorder bij te wonen. Wanneer u ervoor kiest om uw ouder(s) / verzorger(s) niet vooraf te (laten) informeren, zal dit na afloop van het gesprek alsnog worden gedaan door een onderzoeker van International Security Partners.
- In het kader van zorgvuldigheid en in ieders belang vragen wij uw toestemming om het gesprek op te nemen met behulp van een memorecorder.
- Tijdens dit gesprek zal er een gespreksverslag worden gemaakt en direct na het gesprek worden uitgeprint. U krijgt de mogelijkheid dit verslag door te lezen en te ondertekenen.
- Het ondertekenen van het gespreksverslag is niet verplicht.
- Uw verklaring is geen letterlijke weergave van het interview maar geeft de essentie weer van wat is besproken.
- Na het interview zullen, al of niet in het bijzijn van onze opdrachtgever, aan u de vervolgstappen in het onderzoek worden uitgelegd.
- Door medewerking te verlenen aan dit interview gaat u akkoord met het feit dat:
 - gespreksaantekeningen en/of het schriftelijke verslag van dit interview in het onderzoeksdossier worden bewaard;
 - dat (passages uit) de gespreksaantekeningen en/of het schriftelijke verslag kunnen worden gebruikt ten behoeve van het onderzoek.