



Klokkenluidersregeling

Vastgesteld door het bestuur d.d. 11 februari 2015



“Regeling procedure betreffende het omgaan met een vermoeden van een misstand”

Inleiding

Woningbouwvereniging Beter Wonen wil in al haar activiteiten hoge normen naleven ten aanzien van openheid en integriteit. Om deze normen te handhaven moedigt Woningbouwvereniging Beter Wonen medewerkers, die het vermoeden hebben dat er misstanden bestaan binnen het bedrijf, aan om hiervan melding te maken zonder dat zij bang hoeven te zijn voor strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling.

Het zijn meestal de medewerkers zelf die het eerst in de gaten hebben als er iets mis is binnen de onderneming. De meeste zaken die naar voren gebracht worden zijn relatief onschuldig en kunnen betrekkelijk eenvoudig via de normale kanalen opgelost worden. Als het echter om meer serieuze zaken gaat, zoals criminele handelingen, financiële misstanden, of situaties waarin personeel of derden in gevaar gebracht kunnen worden, kan het voor de medewerker moeilijk zijn om te weten wat hij of zij moet doen en tot wie hij of zij zich moet wenden.

De procedure met betrekking tot de klokkenluidersregeling stelt medewerkers in staat op een vroeg tijdstip melding te doen van vermoedens van misstanden en draagt bij aan het adequaat reageren hierop door Woningbouwvereniging Beter Wonen. Het draagt ook bij tot het voorkomen van misstanden. Van belang hierbij is een open cultuur, waarbij integer handelen en het uiten van kritiek en aanspreken op gedrag gestimuleerd en op prijs gesteld wordt.

De klokkenluidersregeling wordt op de website van Woningbouwvereniging Beter Wonen geplaatst.

Artikel 1 Begrippen

1. Wat is een klokkenluider

Een klokkenluider is een werknemer die een (vermeend) misverstand constateert en dat meldt bij zijn/haar werkgever, met het doel dat de werkgever iets doet om de misstand op te lossen.

2. Wie kunnen gebruikmaken van de regeling

Werknemers in dienst van Woningbouwvereniging Beter Wonen kunnen gebruik maken van de regeling. Dit geldt ook voor medewerkers via een uitzendbureau of detacheringbureau.

3. Wat is een misstand

Een vermoeden van misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de onderneming waar betrokkene werkzaam is en waarbij een maatschappelijk belang in het geding is, onder meer in verband met:

- Een (dreigend) strafbaar feit.
- Een (dreigende) schending van wet- en regelgeving.
- Een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu.
- Een (dreiging van) bewust onjuist informeren van onder meer publieke organen.
- Een (dreiging) van schending van de integriteitscode van Woningbouwvereniging Beter Wonen.
- Een (dreigende) verspilling van maatschappelijk geld.
- (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.



Artikel 2 Interne procedure

Interne melding aan leidinggevende, directie of vertrouwenspersoon

1. Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 3, meldt betrokkene een vermoeden van een misstand intern bij zijn leidinggevende of indien hij melding aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht bij de vertrouwenspersoon. Melding aan de vertrouwenspersoon kan ook plaatsvinden naast de melding aan zijn leidinggevende.
2. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door betrokkene, die daarvan een afschrift ontvangt. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon draagt er zorg voor dat de directeur onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is én dat de directeur een afschrift van de vastlegging ontvangt.
3. Onverwijld wordt een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand gestart door degene die de melding heeft ontvangen.
4. De directeur stuurt binnen een week na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging aan betrokkene die een vermoeden van een misstand heeft gemeld.
5. De werknemer die het vermoeden van een misstand meldt en degene(n) aan wie het vermoeden van een misstand is gemeld, behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de directeur wordt geen informatie verschaft aan derden. Bij het verschaffen van informatie zal de naam van de werknemer niet worden genoemd en ook overigens de informatie zo worden verstrekt dat de anonimiteit van de werknemer voor zover mogelijk gewaarborgd is.
6. Binnen een periode van zes weken vanaf het moment van de interne melding wordt de werknemer door of namens de directeur schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand (dan wel omtrent een verlengingstermijn van maximaal vier weken voor behandeling). Daarbij wordt aangegeven óf, en zo ja, tot welke stappen de melding heeft geleid.

Artikel 3

Melding aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen

1. De werknemer kan een vermoeden van een misstand melden bij de voorzitter van de Raad van Commissarissen indien:
 - hij het niet eens met het standpunt of de verlengingstermijn voor behandeling zoals bedoeld in artikel 2.
 - het vermoeden een misstand bij de directeur betreft.
 - sprake is van een uitzondering als bedoeld in het volgende lid.
2. Een uitzonderingsgrond doet zich voor indien sprake is van:
 - acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt.
 - een situatie waarin de werknemer in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding.
 - een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand en die misstand niet is weggenomen.
 - een wettelijke plicht tot direct melden.



3. De voorzitter van de Raad van Commissarissen legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door betrokkene, die daarvan een afschrift ontvangt.

4. Onverwijld wordt een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand gestart.

5. De voorzitter van de Raad van Commissarissen stuurt binnen een week na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging aan betrokkene die een vermoeden van een misstand heeft gemeld.

6. De werknemer die het vermoeden van een misstand meldt en degene(n) aan wie het vermoeden van een misstand is gemeld, behandelen de melding vertrouwelijk.

Zonder toestemming van de voorzitter van de Raad van Commissarissen wordt geen informatie verschaft aan derden. Bij het verschaffen van informatie zal de naam van de werknemer niet worden genoemd en ook overigens de informatie zo worden verstrekt dat de anonimiteit van de werknemer voor zover mogelijk gewaarborgd is.

7. Binnen een periode van zes weken vanaf het moment van de interne melding wordt de werknemer door of namens de voorzitter van de Raad van Commissarissen schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand (dan wel omtrent een verlengingstermijn van maximaal vier weken voor behandeling). Daarbij wordt aangegeven óf, en zo ja, tot welke stappen de melding heeft geleid.

Artikel 4. Rechtsbescherming

De medewerker die met in achtneming van deze regeling te goeder trouw een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden daarvan. Represailles voor de melder worden niet geaccepteerd en zullen leiden tot passende maatregelen.

Artikel 5. Anoniem melden

Anoniem melden is ook mogelijk, op voorwaarde dat sprake is van een concrete beschuldiging gebaseerd op controleerbare feiten.