

KLOKKENLUIDERREGELING
ZEEUWLANT

Woningbouwvereniging Zeeuwland vindt het belangrijk dat werknemers op een adequate en veilige manier melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden binnen de organisatie. Daarom is een goede en duidelijke regeling van belang. Een regeling maakt het mogelijk dat iedere medewerker (ernstige) misstanden kan melden, dat alle meldingen serieus en volgens een bepaalde procedure worden behandeld én dat de medewerker die 'aan de bel trekt' (de klokkenluider) persoonlijk geen negatieve gevolgen van zijn melding ondervindt.

De klokkenluiderregeling die Zeeuwland heeft opgesteld sluit aan bij de integriteitcode van Zeeuwland, die een aantal gedragsregels bevat waaraan medewerkers van Zeeuwland zich dienen te houden. De klokkenluiderregeling geldt voor alle medewerkers die bij Zeeuwland werkzaam zijn.

Artikel 1

Definities

1.1 In deze regeling verstaan we onder:

- *Medewerker*: degene die, al dan niet op basis van een arbeidsovereenkomst, werkzaam is ten behoeve van Zeeuwland en voor wiens werkzaamheden Zeeuwland de verantwoordelijkheid draagt, hieronder begrepen uitzendkrachten, gedetacheerden, freelancers en andere door Zeeuwland ingehuurde werknemers die in loondienst staan bij een andere werkgever, maar die werkzaamheden verrichten voor Zeeuwland.
- *Leidinggevende*: de functionaris die aan de medewerker bij diens dagelijkse werkzaamheden direct leiding geeft.
- *De voorzitter van de Raad van Commissarissen*: degene die als zodanig als voorzitter is benoemd door de Raad van Commissarissen van Zeeuwland.
- *Vertrouwenspersoon*: een vertrouwenspersoon is een hiertoe aangewezen externe persoon vanuit de Arbo Unie.
- *Directeur/bestuurder*: de directeur/bestuurder fungeert als meldpunt voor (vermoedens van) misstanden voor zowel medewerkers die een melding doen als de vertrouwenspersoon. Daarnaast is deze persoon verantwoordelijk voor de uitvoering van onderzoek naar aanleiding van de melding en rapporteert hij/zij jaarlijks aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen over de gedane meldingen en de daaruit voortvloeiende resultaten.
- *Vermoeden van een misstand*: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot Zeeuwland, in geval van:
 - een (dreigend) strafbaar feit, zoals diefstal, corruptie en valsheid in geschrifte;
 - een (dreigende) schending van regels, waaronder interne regels, zoals de integriteitcode;
 - een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
 - (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten; of
 - fraude.

Artikel 2

Reglement en reikwijdte

2.1 Dit reglement is van toepassing op alle medewerkers van Zeeuwland en heeft als doel hen, zonder gevaar voor hun rechtspositie, de mogelijkheid te bieden te rapporteren over een

- (vermoeden van) een misstand van ethische, operationele of financiële aard binnen Zeeuwend.
- 2.2 Het reglement is vastgesteld door de directeur/bestuurder op 25 november 2009 na instemming, met het reglement, door de Raad van Commissarissen en wordt aan alle bestaande en nieuwe medewerkers van Zeeuwend verstrekt, alsmede op de internetsite van Zeeuwend geplaatst.

Artikel 3

Algemene bepalingen

- 3.1 Van iedere medewerker wordt verwacht dat hij/zij melding maakt van (een vermoeden van) een misstand. De meldende medewerker heeft recht op een vertrouwelijke behandeling van zijn persoonsgegevens. In artikel 4 van deze regeling is de procedure opgenomen waarin vermeld de waarborging van de vertrouwelijkheid van de persoonsgegevens.
- 3.2 De onderhavige regeling is niet bedoeld voor klachten van persoonlijke aard van de medewerkers. Dergelijke klachten moeten altijd met de eigen leidinggevende besproken worden of indien daar aanleiding toe is met de vertrouwenspersoon.
- 3.3 De medewerker die een melding maakt van (een vermoeden van) een misstand dient te goeder trouw te handelen.
- 3.4 De medewerker die een melding maakt van (een vermoeden van) een misstand dient niet uit persoonlijk gewin te handelen.
- 3.5 Indien sprake is van bewust gedane valse meldingen wordt een sanctie opgelegd.
- 3.6 De medewerker die een melding maakt van (een vermoeden van) een misstand waar hij/zijzelf aan heeft deelgenomen, is niet gevrijwaard van interne sancties of vervolging. Wel zal bij de oplegging van sancties in overweging worden genomen dat de medewerker zelf melding heeft gemaakt van de misstand waaraan hij/zij (mede) schuldig is.

Artikel 4

Procedure

- 4.1 De medewerker meldt (een vermoeden van) een misstand in eerste instantie bij zijn/haar leidinggevende. Indien de omstandigheden dit niet mogelijk maken of indien de leidinggevende onvoldoende gehoor geeft aan de melding, kan (een vermoeden van) een misstand worden gemeld bij de directeur/bestuurder en/of de vertrouwenspersoon.
- 4.2 Het indienen van een melding of het melden van (een vermoeden van) een misstand kan, naast een schriftelijke indiening, in eerste instantie ook mondeling plaatsvinden.
- 4.3 Het indienen van een officiële melding gebeurt echter uiteindelijk altijd schriftelijk bij de directeur/bestuurder. De vertrouwenspersoon staat de melder desgewenst bij in het op schrift stellen van een ingediende melding.
- 4.4 Degene aan wie (een vermoeden van) een misstand is gemeld, legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de medewerker, die daarvan een afschrift ontvangt.
- 4.5 Indien de melding door de werknemer alleen plaats heeft bij de leidinggevende, draagt deze er zorg voor dat, de directeur/bestuurder direct op de hoogte wordt gesteld van een gemeld (vermoeden van een) misstand met vermelding van de datum waarop de melding ontvangen is en dat de directeur/bestuurder een afschrift van de vastlegging ontvangt. De directeur/bestuurder stuurt een ontvangstbevestiging aan de medewerker die (een vermoeden van) een misstand heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding aan de leidinggevende.

- 4.6 Indien de melding door de werknemer alleen plaats heeft bij de vertrouwenspersoon, draagt deze er zorg voor dat de directeur/bestuurder direct op de hoogte wordt gesteld van een gemeld (vermoeden van een) misstand en van de datum waarop de melding is ontvangen. Daarnaast draagt de vertrouwenspersoon er zorg voor dat de directeur/bestuurder een afschrift van de vastlegging ontvangt. De directeur/bestuurder stuurt een ontvangstbevestiging aan de medewerker die (een vermoeden van) een misstand heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding aan de vertrouwenspersoon.
- 4.7 De directeur/bestuurder informeert de Raad van Commissarissen. Indien de melding de directeur/bestuurder of een lid van de Raad van Commissarissen betreft, wordt de voorzitter van de Raad van Commissarissen van Zeeuwend op de hoogte gesteld door de vertrouwenspersoon. Indien de melding de voorzitter van de Raad van Commissarissen betreft, stelt de vertrouwenspersoon de vice-voorzitter van de Raad van Commissarissen op de hoogte.
- 4.8 Onverwijld na ontvangst van een melding van (een vermoeden van) een misstand zal door de directeur/bestuurder of (de voorzitter van) de Raad van Commissarissen een onderzoek worden gestart.
- 4.9 Van een melding wordt een meldingsdossier aangelegd. De directeur/bestuurder legt een geanonimiseerd dossier aan waarin alle stappen worden gedocumenteerd. Alle registraties en dossiers worden in een beveiligde omgeving bewaard. Identificatiegegevens van de melder worden op zodanige wijze bewaard, dat alleen de directeur/bestuurder toegang heeft tot deze gegevens.
- 4.10 De medewerker die de misstand meldt en degene aan wie de misstand is gemeld, behandelen de melding vertrouwelijk. De identificatiegegevens van de medewerker worden niet meegenomen in de communicatie naar derden.
- 4.11 De communicatie over de misstand wordt zodanig geobjectiveerd, dat de identiteit van de melder niet uit de informatie kan worden afgeleid.
- 4.12 Na een termijn van (uiterlijk) vier weken waarin het vooronderzoek heeft plaatsgevonden, zal de directeur/bestuurder de melding terzijde leggen als uit zijn onderzoek geen grond blijkt voor de melding.
- 4.13 De directeur/bestuurder zal de melding, als het voorlopig onderzoek serieuze indicaties geeft van mogelijk schending van interne of externe regelgeving of andere onregelmatigheden, rapporteren aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen. In de rapportage worden de redenen voor verder onderzoek uiteengezet. De directeur/bestuurder beslist hoe het onderzoek uitgevoerd dient te worden (externe onderzoekscommissie, interne onderzoekscommissie of een combinatie), na raadpleging bij de leidinggevende of de vertrouwenspersoon (als leidinggevende betrokken onderdeel is van het onderzoek).
- 4.14 De melder zal eveneens op de hoogte worden gesteld van de acties die worden ondernomen.
- 4.15 Het onderzoek en de afwikkeling van een dergelijk incident dient te worden uitgevoerd door een onderzoekscommissie, in een periode van acht weken.
- 4.16 Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de melder door de onderzoekscommissie hiervan schriftelijk in kennis gesteld en aangegeven binnen welke termijn hij/zij een standpunt tegemoet kan zien.
- 4.17 De melder ontvangt, gedurende het onderzoek, algemene informatie over de voortgang van het onderzoek, tenzij de melder daar geen prijs op stelt of dit nadelig is voor de melder of het vooronderzoek, of tenzij er andere gegronde redenen zijn om de melder niet te informeren. Als er andere gronden zijn om de melder niet te informeren, dient dit schriftelijk met redenen omkleed, aan de melder te worden medegedeeld door de directeur/bestuurder.

Artikel 5

Standpunt

- 5.1 De onderzoekscommissie, zoals beschreven in 4.14, beraadslaagt en beslist achter gesloten deuren over het advies.
- 5.2 De onderzoekscommissie rapporteert haar bevindingen schriftelijk aan de directeur/bestuurder en/of de voorzitter van de Raad van Commissarissen. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen het advies heeft geleid.
- 5.3 De onderzoekscommissie stelt de melder op de hoogte van het feit dat zij haar bevindingen c.q. haar advies aan de directeur/bestuurder en/of de voorzitter van de Raad van Commissarissen heeft gezonden.

Artikel 6

Rechtsbescherming

- 6.1 De medewerker die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld en die te goeder trouw is, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden. Hetzelfde geldt voor degene waar de melding betrekking op heeft tot het moment waarop het tegendeel is bewezen.
- 6.2 Represailles van collega's ten opzichte van de melder, als gevolg van het melden, worden door Zeeuwlant niet geaccepteerd en zullen te allen tijde leiden tot sancties. Zolang de medewerker niet anders te kennen geeft, wordt de door hem/haar gewenste anonimiteit gerespecteerd overeenkomstig de procedure, zoals verwoord in artikel 4.

Artikel 7

Slotbepalingen

- 7.1 De meldingsdossiers die ongegrond zijn verklaard, worden aan het eind van het boekjaar vernietigd. Overige meldingsdossiers worden vernietigd na interne afhandeling of nadat (extern) de rechtsgang is doorlopen.
- 7.2 De betrokkene waarover een melding is gedaan heeft, voordat een besluit over zijn/haar positie is genomen, het recht tot inzage in het dossier (met uitzondering van de persoonsgegevens) om eventuele onjuistheden te corrigeren en zijn/haar verdediging voor te bereiden.
- 7.3 De regeling wordt binnen vier jaar na inwerkingtreding door de directeur/bestuurder en de Raad van Commissarissen, met instemming van de Ondernemingsraad, geëvalueerd.
- 7.4 De regeling kan worden gewijzigd of ingetrokken, na overleg met de vertrouwenspersoon en met instemming van de ondernemingsraad en de Raad van Commissarissen.
- 7.5 In die gevallen waarin de regeling niet voorziet, beslist de directeur/bestuurder, tenzij het de directeur/bestuurder betreft, dan beslist de Raad van Commissarissen.

Deze regeling treedt in werking op 1 december 2009.

NB:

Anoniem melden is ook mogelijk, op voorwaarde dat sprake is van een concrete beschuldiging gebaseerd op controleerbare feiten. Een anonieme melding zal niet anders worden behandeld dan een melding waarvan de afzender bekend is. De werkwijze waarvoor in het klokkenluiderreglement is gekozen, maakt het echter onmogelijk om – zonder dat de naam van de medewerker/afzender

bekend is – de authenticiteit van de melding vast te stellen. De voorkeur gaat derhalve uit naar niet-anonieme meldingen.