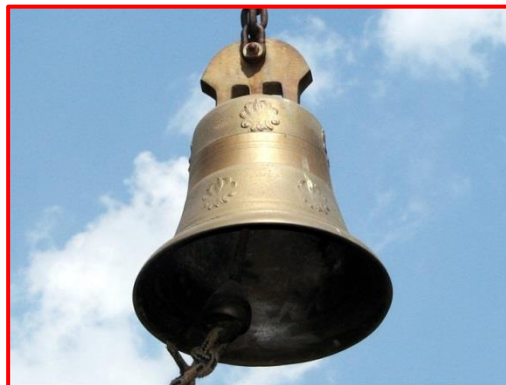


Regeling omgaan met melden vermoeden
misstand of onregelmatigheid

Klokkenluiderregeling

(wet Huis voor Klokkenluiders – HvK)

De norm is 'Wie belt is een held'



Onomstreden integer

De klokkenluiderregeling van De Woonschakel heeft als doel werknemers* de gelegenheid te bieden om, volgens een vastgelegde procedure, meldingen van misstanden in de organisatie te laten onderzoeken zonder dat de melder daar zelf direct negatieve persoonlijke gevolgen van ondervindt. De regeling moet werken als een hulpmiddel dat de potentiële melder kan ondersteunen. Uiteindelijk gaat het er om dat de regeling bijdraagt aan een cultuur waarin vermoedens veilig gemeld kunnen worden, zonder angst voor negatieve gevolgen.

**daar waar de manlijke vorm wordt gebruikt, dient mede de vrouwelijke vorm te worden gelezen.*

De klokkenluiderregeling sluit aan bij de integriteitcode die een aantal gedragsregels bevat waaraan werknemers van De Woonschakel zich moeten houden. De klokkenluiderregeling geldt voor alle werknemers die bij De Woonschakel werkzaam zijn alsmede ex-werknemers, werknemers van andere organisaties en vrijwilligers.

Artikel 1 Definities

In deze regeling verstaan we onder:

- *Werknemer*: degene die, al dan niet op basis van een arbeidsovereenkomst, werkzaam is ten behoeve van De Woonschakel en voor wiens werkzaamheden De Woonschakel de verantwoordelijkheid draagt, hieronder begrepen bestuurder, uitzendkrachten, gedetacheerden, freelancers, ZZP'ers, stagiaires en andere door De Woonschakel ingehuurde werknemers die in loondienst staan bij een andere werkgever, maar die werkzaamheden verricht voor De Woonschakel;
- *Leidinggevende*: de functionaris die aan de werknemer bij diens dagelijkse werkzaamheden direct leiding geeft;
- *Bestuurder*: de bestuurder fungeert als meldpunt voor (vermoedens van) misstanden voor zowel werknemers 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 jaarlijks over de gedane meldingen en de daaruit voortvloeiende resultaten.
- *Vertrouwenspersoon/adviseur*: een vertrouwenspersoon is een hiertoe aangewezen werknemer die fungeert als eerste aanspreek- en opvangpunt voor werknemers die met onregelmatigheden zijn geconfronteerd. De vertrouwenspersoon rapporteert meldingen aan de bestuurder. Als de vertrouwenspersoon slechts om advies is gevraagd wordt geen melding gemaakt. De huidige vertrouwenspersoon is de medewerker Treasury & Kwaliteit.
- *Onderzoekscommissie*: de onderzoekers aan wie de bestuurder het onderzoek naar de misstand opdraagt.
- *Melding*: de melding van een vermoeden van een misverstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
- *Melder*: de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
- *Huis voor Klokkenluiders (HvK)*: onafhankelijk instituut dat bevoegdheden heeft om klokkenluiders te adviseren (afdeling advies) als men een werkgerelateerde misstand of onregelmatigheid wil melden. Het advies is gratis, onafhankelijk en vertrouwelijk. Het Huis kan ook zelf een onderzoek (afdeling onderzoek) instellen naar een gemelde werkgerelateerde misstand of onregelmatigheid.
- *Externe instantie*: de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand te doen;

- *Vermoeden van een misstand*: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden dat werknemers van De Woonschakel betrokken zijn bij:
 - de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit, zoals diefstal, fraude, corruptie en valsheid in geschrifte;
 - een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift, waaronder interne regels, zoals de integriteitcode;
 - een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
 - een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
 - een (dreigende) verspilling van maatschappelijke gelden;
 - (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over bovengenoemde feiten.
- *Vermoeden van een onregelmatigheid*: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigdheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt.

Artikel 2 Reglement en reikwijdte

Dit reglement is van toepassing op alle werknemers van De Woonschakel, alsmede een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, 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 De Woonschakel.

Artikel 3 Algemene bepalingen

- 3.1 Van iedere werknemer wordt verwacht dat hij melding maakt van een (vermoeden van) een misstand. De meldende werknemer 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 werknemers. Dergelijke klachten moeten altijd met de eigen leidinggevende of P&O besproken worden of als daar aanleiding toe is met de vertrouwenspersoon.
- 3.3 De werknemer die een melding maakt van (een vermoeden van) een misstand dient te goeder trouw te handelen.
- 3.4 De werknemer die een melding maakt van (een vermoeden van) een misstand dient niet uit persoonlijk gewin te handelen.
- 3.5 Als sprake is van bewust gedane valse meldingen wordt een sanctie opgelegd.
- 3.6 De werknemer die een melding maakt van (een vermoeden van) een misstand waar hijzelf aan heeft deelgenomen, is niet gevrijwaard van interne sancties of vervolging. Wel zal bij de oplegging van sancties in overweging worden genomen dat de werknemer zelf melding heeft gemaakt van de misstand waaraan hij (mede) schuldig is.

Artikel 4 Behandeling van de melding*/ uitvoering onderzoek

- 4.1 *Interne melding door een werknemer van de werkgever*:
De werknemer meldt (vermoeden van) een misstand in eerste instantie bij zijn leidinggevende. Als de omstandigheden dit niet mogelijk maken of als de leidinggevende onvoldoende gehoor geeft aan de melding kan een (vermoeden van) een misstand worden gemeld bij de bestuurder en/of vertrouwenspersoon. Ingeval de werknemer een redelijk

vermoeden heeft dat de bestuurder betrokken is bij de vermoede misstand of onregelmatigheid wendt hij zich in eerste instantie tot de vertrouwenspersoon waarna besloten kan worden de Raad van Commissarissen op de hoogte te stellen.

4.2 *Interne melding door een werknemer van een andere organisatie:*

Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie van de werkgever hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij. Als de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij de Raad van Commissarissen (RvC) van De Woonschakel doen. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “de RvC” te worden gelezen.

- 4.3 De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in de vorige paragraaf kan het vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de melder, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk de bestuurder.
- 4.4 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.
- 4.5 Het indienen van een officiële melding gebeurt echter uiteindelijk altijd schriftelijk aan de bestuurder. De vertrouwenspersoon staat de melder desgewenst bij in het op schrift stellen van een ingediende melding.
- 4.6 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 werknemer, die daarvan een afschrift ontvangt.
- 4.7 Als de melding door de werknemer alleen plaats heeft bij de leidinggevende, draagt deze er zorg voor dat de bestuurder direct op de hoogte wordt gesteld van een gemeld (vermoeden van een) misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is en dat de bestuurder een afschrift van de vastlegging ontvangt. De bestuurder stuurt een ontvangstbevestiging aan de werknemer die (een vermoeden van) een misstand heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding aan de leidinggevende.
- 4.8 Als de melding door de werknemer alleen plaats heeft gevonden bij de vertrouwenspersoon, draagt deze er zorg voor dat de bestuurder direct op de hoogte wordt gesteld van een gemeld (vermoeden van) een misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is en dat de bestuurder een afschrift van de vastlegging ontvangt. De bestuurder stuurt een ontvangstbevestiging aan de werknemer die (een vermoeden van) een misstand heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding aan de vertrouwenspersoon.
- 4.9 De bestuurder informeert de Raad van Commissarissen. Als de melding een directielid of lid van de Raad van Commissarissen betreft, wordt de voorzitter van de Raad van Commissarissen van De Woonschakel op de hoogte gesteld door de vertrouwenspersoon.
- 4.10 De melder kan zijn melding rapporteren aan de Raad van Commissarissen als de bestuurder of vertrouwenspersoon zelf onderwerp van melding is.
- 4.11 Onverwijld na ontvangst van een melding van (een vermoeden) van een misstand door de bestuurder (of voorzitter van de Raad van Commissarissen) zal deze een onderzoek starten.
- 4.12 Van een melding wordt een meldingsdossier aangelegd. De bestuurder legt een geanoniseerd 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 bestuurder toegang heeft tot deze gegevens.

- 4.13 De werknemer die de misstand meldt en degene aan wie de misstand is gemeld, behandelen de melding vertrouwelijk. De identificatiegegevens van de werknemer worden niet meegenomen in de communicatie naar derden.
- 4.14 De communicatie over de misstand wordt zodanig geobjectiveerd, dat de identiteit van de melder niet uit de informatie kan worden afgeleid.
- 4.15 Na een termijn van (uiterlijk) vier weken waarin het vooronderzoek heeft plaatsgevonden, zal de bestuurder de melding terzijde te leggen als uit zijn onderzoek geen grond blijkt voor de melding. De melder wordt hiervan op de hoogte gesteld.
- 4.16 De 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 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).
- 4.17 De melder zal eveneens op de hoogte worden gesteld van de acties die worden ondernomen.
- 4.18 Het onderzoek en de afwikkeling van een dergelijk incident dient te worden uitgevoerd door een onderzoekscommissie, in een periode van acht weken.
- 4.19 Als het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de werknemer door de externe onderzoekscommissie hiervan schriftelijk in kennis gesteld en aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.
- 4.20 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 geronde 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 bestuurder. De Raad van Commissarissen van De Woonschakel wordt hiervan door het bestuur op de hoogte gesteld.

Artikel 5 Standpunt

- 5.1 De onderzoekscommissie, zoals bedoeld in art. 4.16, beraadslaagt en beslist achter gesloten deuren over het advies.
- 5.2 De onderzoekscommissie rapporteert haar bevindingen schriftelijk aan de 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 bestuurder en/of de voorzitter van de Raad van Commissarissen heeft gezonden.
- 5.4
 - a. De bestuurder informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
 - b. Als duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de hoogste leidinggevende de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien.

Als de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.

- c. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de bestuurder of een externe instantie als bedoeld in artikel 8.3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
- d. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder op grond van art. 6, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 6 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

- 6.1 De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
- 6.2 Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid of misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 4 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.
- 6.3 Als de werkgever een externe instantie als bedoeld in art. 9.3 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 7 Rechtsbescherming

- 7.1 De werknemer 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.
- 7.2 Represailles van collega's ten opzichte van de melder alsmede de personen genoemd onder artikel 7.3 en 7.4, als gevolg van het melden, worden door De Woonschakel niet geaccepteerd en zullen te allen tijde leiden tot sancties. Zolang de werknemer niet anders te kennen geeft, wordt de door hem gewenste anonimiteit gerespecteerd overeenkomstig de procedure, zoals verwoord in artikel 4.
- 7.3 De werkgever zal de adviseur/vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
- 7.4 De werkgever zal werknemers die bij het onderzoek worden betrokken ter verkrijging informatie/bewijslast, niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in de regeling beschreven taken.

Artikel 8 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

- 8.1 De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan de bestuurder verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
- 8.2 De artikelen 4 t/m 6 zijn van overeenkomstige toepassing.
- 8.3 Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 7 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
- 8.4 De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

Artikel 9 Externe melding

- 9.1 Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen als:
- a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 5 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 5.4a of 5.4b.
- 9.2 De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde als dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
- a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - b. een redelijk vermoeden dat de hoogste verantwoordelijke binnen de organisatie van de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
 - c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
 - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - f. een plicht tot directe externe melding.
- 9.3 De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
- a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
 - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.
- 9.4 Als naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

Artikel 10 Publicatie, rapportage en evaluatie

- 10.1 De bestuurder draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
- 10.2 De bestuurder stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
- a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
 - b. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
 - c. algemene informatie over ervaringen met het tegengaan van benadeling van melder;
 - d. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.

10.3 De bestuurder stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de ondernemingsraad wordt besproken.

Artikel 11 Slotbepalingen

- 11.1 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.
- 11.2 De betrokkene waarover een melding is gedaan heeft, voordat een besluit over zijn positie is genomen, het recht tot inzage in het dossier (met uitzondering van de persoonsgegevens) om eventuele onjuistheden te corrigeren en zijn verdediging voor te bereiden.
- 11.3 De regeling kan door de bestuurder worden gewijzigd of ingetrokken, na overleg met de vertrouwenspersoon en Raad van Commissarissen en na goedkeuring van de ondernemingsraad.
- 11.4 In die gevallen waarin de regeling niet voorziet, beslist de bestuurder. Ingeval het de bestuurder betreft beslist de Raad van Commissarissen.

Deze regeling treedt in werking op 01-07-2016, waarbij de Klokkenuiderregeling van april 2015 wordt ingetrokken.

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