

KLOKKENLUIDERREGELING

STICHTING WONINGCORPORATIES
HET GOOI EN OMSTREKEN

KLOKKENLUIDERREGELING HET GOOI EN OMSTREKEN

Stichting Woningcorporaties Het Gooi en Omstreken vindt het belangrijk dat medewerkers 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 medewerk(st)er (ernstige) misstanden kan melden, dat alle meldingen serieus en volgens een bepaalde procedure worden behandeld én dat de medewerk(st)er die 'aan de bel trekt' (de klokkenluider) persoonlijk geen negatieve gevolgen van zijn/haar melding ondervindt.

Deze regeling is een uitwerking van artikel 6 van de Gedragscode Integriteit van Het Gooi en Omstreken en bevat de procedure voor het melden van een vermoeden van een misstand.

ARTIKEL 1 DEFINITIES

1.1 In deze regeling verstaan we onder:

- *Het Gooi en Omstreken*: Stichting Woningcorporaties Het Gooi en Omstreken.
- *Medewerker*: de medewerker of medewerkster die, al dan niet op basis van een arbeidsovereenkomst, werkzaam is ten behoeve van Het Gooi en Omstreken en voor wiens werkzaamheden Het Gooi en Omstreken de verantwoordelijkheid draagt; hieronder begrepen uitzendkrachten, gedetacheerden en andere door Het Gooi en Omstreken ingehuurde werknemers die in loondienst staan bij een andere werkgever, maar die werkzaamheden verrichten voor Het Gooi en Omstreken en daarnaast de leden van de Raad van Toezicht.
- *Leidinggevende*: het managementlid en/of de directeur-bestuurder.
- *Directie*: de directeur-bestuurder van Het Gooi en Omstreken.
- *Raad van Toezicht*: degenen die zijn benoemd als lid van de Raad van Toezicht Het Gooi en Omstreken.
- *Vertrouwenspersoon Integriteit*: de functionaris die als zodanig door Het Gooi en Omstreken is aangewezen.
- *Melder*: degene die (een vermoeden van een misstand) meldt.
- *(Vermoeden van) een misstand*: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de corporatie waar de medewerk(st)er werkzaam is omtrent:
 - een (dreigend) strafbaar feit, zoals diefstal, corruptie en valsheid in geschrifte;
 - een (dreigende) schending van regels, waaronder interne regels, zoals de Gedragscode Integriteit;
 - een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
 - (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten;
 - fraude.

ARTIKEL 2 REGELING EN REIKWIJDTE

- 2.1 Deze regeling is van toepassing op alle medewerkers van Het Gooi en Omstreken (derhalve inclusief directie, leidinggevend en de leden van de Raad van Toezicht) en heeft als doel hen, zonder gevaar voor hun rechtspositie, de mogelijkheid te bieden (een vermoeden van) een misstand te melden.
- 2.2 Deze regeling is, na instemming van de Ondernemingsraad, vastgesteld door directie op 22 juli 2008 en wordt aan alle medewerkers van Het Gooi en Omstreken verstrekt, alsmede op de internetsite van Het Gooi en Omstreken geplaatst.

ARTIKEL 3 ALGEMENE BEPALINGEN

- 3.1 Vermoedt of constateert een medewerker dat één van de overeengekomen integriteitafspraken wordt geschonden, dan is diegene verplicht hiervan melding te maken.

- 3.2 De medewerker die een melding doet heeft recht op een vertrouwelijke behandeling van zijn/haar persoonsgegevens. In artikel 4 van deze regeling is de procedure opgenomen voor het melden van (een vermoeden van) een misstand. Hierbij is de vertrouwelijkheid van de persoonsgegevens gewaarborgd.
- 3.3 De onderhavige regeling is niet bedoeld voor klachten van persoonlijke aard van medewerkers. Dergelijke klachten moeten altijd met de eigen leidinggevende of met P&O besproken worden of indien daar aanleiding toe is met de vertrouwenspersoon.
- 3.4 De medewerker die een melding maakt van (een vermoeden van) een misstand dient te goeder trouw en niet uit persoonlijk gewin te handelen.
- 3.5 Indien sprake is van bewust gedane valse melding 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 MELDINGSPROCEDURE

4.1 Melding

- 4.1.1 De medewerker meldt (een vermoeden van) een misstand in eerste instantie bij zijn/haar leidinggevende en/of de vertrouwenspersoon. Indien de leidinggevende zelf (mede) voorwerp van (een vermoeden van) een misstand is, vindt melding van (een vermoeden van) een misstand plaats bij de directie.
- 4.1.2 Indien de directie danwel een lid van de Raad van Toezicht voorwerp van een melding is, wordt (een vermoeden van) een misstand gemeld bij de voorzitter van de Raad van Toezicht.
- 4.1.3 Indien de voorzitter van de Raad van Toezicht voorwerp van een melding is, vindt melding van (een vermoeden van) een misstand plaats bij de vice-voorzitter van de Raad van Toezicht.
- 4.1.4 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.
- 4.1.5 Het indienen van een officiële melding gebeurt uiteindelijk altijd schriftelijk bij de directie of indien van toepassing bij de voorzitter/vice-voorzitter van de Raad van Toezicht. De leidinggevende of vertrouwenspersoon staat de melder desgewenst bij in het op schrift stellen van een (ingediende) melding.

4.2 Schriftelijke vastlegging en op de hoogte stelling directie/Raad van Toezicht

- 4.2.1 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.
- 4.2.2 Indien de melding door de medewerker alleen heeft plaats gevonden bij de leidinggevende, draagt deze er zorg voor dat de directie direct op de hoogte wordt gesteld van een gemeld (vermoeden van een) misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is. Daarnaast zorgt de leidinggevende

ervoor dat de directie een afschrift van de vastlegging ontvangt. De directie 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. De directie informeert de Raad van Toezicht.

- 4.2.3 Heeft de melding door de medewerker alleen plaatsgevonden bij de vertrouwenspersoon, dan zijn de verplichtingen opgenomen in artikel 4.2.2 ter zake vastlegging, versturen ontvangstbevestiging en informatieoverdracht van overeenkomstige toepassing voor de vertrouwenspersoon.
 - 4.2.4 Heeft de melding door de medewerker alleen plaatsgevonden bij de Raad van Toezicht en de directie danwel een lid van de Raad van Toezicht is zelf voorwerp van een melding, dan zijn de verplichtingen opgenomen in artikel 4.2.2 ter zake vastlegging, versturen ontvangstbevestiging en informatieoverdracht van overeenkomstige toepassing voor de voorzitter van de Raad van Toezicht.
 - 4.2.5 Indien de melding heeft plaatsgevonden bij de Raad van Toezicht en de voorzitter van de Raad van Toezicht is zelf voorwerp van een melding, dan zijn de verplichtingen opgenomen in artikel 4.4.1 ter zake vastlegging, versturen ontvangstbevestiging en informatieoverdracht van overeenkomstige toepassing voor de vice-voorzitter van de Raad van Toezicht.
- 4.3 Onderzoek en aanleg dossier
- 4.3.1 Onverwijld na ontvangst van een melding van (een vermoeden van) een misstand zal een onderzoek worden ingesteld door de directie (of voorzitter of vice-voorzitter van de Raad van Toezicht).
 - 4.3.2 Van een melding wordt een meldingsdossier aangelegd. De directie danwel de voorzitter of vice-voorzitter van de Raad van Toezicht 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 directie (of voorzitter of vice-voorzitter van de Raad van Toezicht) toegang heeft tot deze gegevens.
 - 4.3.3 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.
 - 4.3.4 De communicatie over de misstand wordt zodanig geobjectiveerd, dat de identiteit van de melder niet uit de informatie kan worden afgeleid.
- 4.4 Niet-ontvankelijkheid
- 4.4.1 Na een termijn van (uiterlijk) vier weken waarin het vooronderzoek heeft plaatsgevonden, zal de directie danwel de voorzitter of vice-voorzitter van de Raad van Toezicht (als de melding de directie danwel een lid van de Raad van Toezicht respectievelijk de voorzitter van de Raad van Toezicht betreft) de melding terzijde leggen als uit het onderzoek geen redelijke grond blijkt voor de melding. De melder wordt hiervan op de hoogte gesteld.
- 4.5 Verder onderzoek
- 4.5.1 De directie 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 Toezicht. In de rapportage worden de redenen voor verder onderzoek uiteengezet. De

directie beslist hoe het onderzoek uitgevoerd wordt (externe onderzoekscommissie, interne onderzoekscommissie of een combinatie), zulks na raadpleging van de leidinggevende of de vertrouwenspersoon (als de leidinggevende betrokken of onderdeel is van het onderzoek).

4.5.2 Als de directie danwel de Raad van Toezicht betrokken of onderdeel is van het onderzoek, rapporteert de voorzitter van de Raad van Toezicht de melding aan de Raad van Toezicht en beslist de voorzitter van de Raad van Toezicht over de acties voor verder onderzoek zoals vermeld in artikel 4.11. Als de voorzitter van de Raad van Toezicht betrokken of onderdeel is van het onderzoek, rapporteert de vice-voorzitter van de Raad van Toezicht de Raad van Toezicht en beslist de vice-voorzitter van de Raad van Toezicht over de acties voor verder onderzoek, zoals vermeld in artikel 4.5.1.

4.5.3 De melder zal eveneens op de hoogte worden gesteld van de acties die worden ondernomen.

4.6 Onderzoekscommissie

4.6.1 De onderzoekscommissie, zoals beschreven in 4.5.1, beraadslaagt en beslist achter gesloten deuren. Het onderzoek en de afwikkeling van een melding wordt uitgevoerd in een periode van acht weken.

4.6.2 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 danwel als er andere gegronde redenen zijn om de melder niet te informeren. Als er andere gronden zijn om de melder niet te informeren, wordt dit schriftelijk met redenen omkleed, aan de melder meegedeeld door de directie of indien van toepassing door de voorzitter/vice-voorzitter van de Raad van Toezicht.

4.6.3 De onderzoekscommissie legt binnen acht weken haar bevindingen omtrent de melding van (een vermoeden van) een misstand neer in een advies aan de directie en/of de voorzitter van de Raad van Toezicht (als de melding de directie betreft danwel een lid van de Raad van Toezicht) danwel aan de vice-voorzitter van de Raad van Toezicht (als de melding de voorzitter van de Raad van Toezicht betreft).

4.6.4 De onderzoekscommissie zendt een afschrift van het advies aan de melder met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de aan de onderzoekscommissie verstrekte informatie.

4.6.5 Indien het advies niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de termijn door de onderzoekscommissie met ten hoogste vier weken verlengd. De commissie stelt de directie of indien van toepassing de voorzitter/vice-voorzitter van de Raad van Toezicht alsmede de melder daarvan schriftelijk in kennis.

ARTIKEL 5 STANDPUNT DIRECTIE/RAAD VAN TOEZICHT

5.1 De directie danwel de voorzitter/vice-voorzitter van de Raad van Toezicht stelt binnen twee weken na ontvangst van het advies bedoeld in artikel 4.6.4, de melder schriftelijk op de hoogte van haar standpunt.

5.2 Een van het advies van de onderzoekscommissie afwijkend standpunt wordt gemotiveerd.

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/haar 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 Het Gooi en Omstreken 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 opgenomen 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 medewerker 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 Deze regeling wordt binnen twee jaar na inwerkingtreding door de directie en de Raad van Toezicht, met instemming van de Ondernemingsraad, geëvalueerd.
- 7.4 De regeling kan door de directie en de Raad van Toezicht worden gewijzigd of ingetrokken, na overleg met de vertrouwenspersoon en de directie. Tevens is voor wijziging van de regeling instemming van de Ondernemingsraad nodig.
- 7.5 In die gevallen waarin de regeling niet voorziet, beslist de directie. Wanneer het de directie of een lid van de Raad van Toezicht betreft, beslist de Raad van Toezicht.

Deze regeling treedt in werking op 1 augustus 2008.

N.b.

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 de klokkenluiderregeling 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 daarom uit naar niet-anonieme meldingen.
