

Klokkeluidersregeling Woningstichting Simplveld

Van medewerkers en andere vertegenwoordigers van WSS wordt verwacht dat zij accuraat en conform de procedures werken met inachtneming van de integriteit. Van werknemers wordt verwacht dat zij melding maken van (het vermoeden van) een misstand. De Klokkeluidersregeling biedt hiertoe medewerkers, leden van de Raad van Toezicht (RvT) of andere representanten van WSS de mogelijkheid om zijn of haar melding of vermoeden van een overtreding van interne of externe regelgeving (wetgeving) te melden.

Doelstelling

De klokkeluidersregeling maakt het mogelijk dat iedere medewerker c.q. vertegenwoordiger van WSS (een vermoeden van) misstanden kan melden. De procedure voorziet in het serieus nemen en afhandeling van alle meldingen. De procedure waarborgt de belangen van de melder, zodat deze op geen enkele wijze in zijn rechtspositie wordt benadeeld als gevolg van het melden. De regeling is van toepassing op alle (tijdelijke) medewerkers van WSS, bestuur en leden van de RvT.

Onder een misstand of een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand wordt verstaan:

- een (dreigend) strafbaar feit, zoals diefstal, corruptie en valsheid in geschriften;
- een (dreigende) schending van (interne) regels of regelgeving;
- (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten;
- een (dreiging van) gevaar voor volksgezondheid, veiligheid, en milieu door onjuist informeren van publieke organen.

Algemeen

Van iedere medewerker of representant van WSS wordt verwacht dat hij een melding maakt van een (vermoeden van) een misstand. De medewerker welke een melding maakt van (een vermoeden van) een misstand dient te goeder trouw te handelen. De medewerker die de melding doet, heeft recht op een vertrouwelijke behandeling van zijn persoonsgegevens. Hiertoe is door het personeel en de directie gezamenlijk een vertrouwenspersoon benoemd. De regeling is niet bedoeld voor het melden van persoonlijke klachten met betrekking tot aangelegenheden in verband met het werk, het melden van gewetensbezwaren ten opzichte van normale bedrijfsactiviteiten, het uiten van kritiek op de door de werkgever gemaakte beleidskeuzes of het behalen van persoonlijk gewin. Anonieme meldingen worden niet in behandeling genomen. Indien sprake is van een gedane valse melding wordt een sanctie opgelegd.

Procedure

De medewerker meldt een vermoeden van een misstand intern bij de vertrouwenspersoon. Betreft het een melding waarbij de directeur-bestuurder of lid van de Raad van Toezicht is betrokken, dan dient rechtstreeks de voorzitter van de Raad van Toezicht op de hoogte gesteld te worden. Betreft de melding de voorzitter van de Raad van Toezicht dan informeert de directeur-bestuurder de vicevoorzitter van de Raad van Toezicht.

Een melding wordt altijd serieus, vertrouwelijk en snel behandeld. De vertrouwenspersoon maakt naar aanleiding van de melding een meldingsdossier aan en stelt de directeur-bestuurder op de hoogte van de melding. Na de melding ontvangt de melder uiterlijk binnen twee werkdagen van de directeur-bestuurder een schriftelijke ontvangstbevestiging waarin gerefereerd wordt aan de oorspronkelijke melding. In het meldingsdossier worden alle stappen gedocumenteerd. Zowel de melder, die het vermoeden van een misstand meldt, als de vertrouwenspersoon als de directeur-bestuurder behandelen de melding vertrouwelijk. In overleg met de directeur-bestuurder worden afspraken gemaakt over de communicatie naar derden binnen en/of buiten het bedrijf. De identificatiegegevens van de melder worden niet opgenomen in de communicatie naar anderen. De directeur-bestuurder beslist of de Raad van Toezicht op de hoogte wordt gesteld van de melding in het geval het een melding over een medewerker betreft.

Afhandeling

Na vastlegging van de melding van (een vermoeden van) een misstand wordt direct een onderzoek ingesteld. Indien de melding niet ontvankelijk is omdat de melding van onvoldoende gewicht is of omdat uit het nader uitgevoerde onderzoek geen misstanden naar voren zijn gekomen, wordt dit aan de melder medegedeeld. Indien de melding ontvankelijk is omdat uit het nadere onderzoek is gebleken dat sprake is van mogelijke schending van interne- of externe regelgeving of andere misstanden, zal binnen een periode van vier weken vanaf het moment van de melding van (het vermoeden van) een misstand een standpunt worden ingenomen. 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 onderzoek, of tenzij 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 medegedeeld. Na afronding van het onderzoek zal de vertrouwenspersoon en/of de directeur-bestuurder de melder schriftelijk op de hoogte brengen, waarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid. Indien het standpunt niet binnen vier weken kan worden gegeven, zal schriftelijk worden aangegeven binnen welke termijn een standpunt kan worden gemeld. Indien er over het handelen van een medewerker melding is gedaan, wordt deze medewerker gehoord en heeft deze recht op inzage (met uitzondering van de persoonsgegevens) om eventuele onjuistheden te corrigeren en zijn/haar verdediging voor te bereiden. Indien de directeur-bestuurder dat noodzakelijk acht, kan hij externe expertise inhuren om de melding of vermeende misstand te onderzoeken.

Rechtsbescherming

De medewerker die een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden, voor zover hij te goeder trouw handelt en hij geen persoonlijk gewin heeft bij de misstand of de melding daarvan. Represailles van collega's worden niet geaccepteerd en zullen altijd leiden tot passende maatregelen.

Zolang de medewerker die de melding heeft gedaan niet anders te kennen geeft, wordt de door hem gewenste vertrouwelijkheid gerespecteerd. Als een melding wordt gedaan waarvan een medewerker weet of redelijkerwijs kan weten dat die onjuist is, zal dat negatieve (arbeidsrechtelijke) gevolgen hebben. Bovendien kan de melder aansprakelijk worden gesteld voor schade die door een dergelijke onjuiste melding is geleden of zal worden geleden door de woningstichting of een persoon die door die melding getroffen wordt. De medewerker welke een melding maakt van een misstand waar hij/zij zelf aan heeft deelgenomen wordt niet gevrijwaard van sancties of vervolging. Wel zal bij oplegging van sancties in overweging worden genomen dat de medewerker zelf melding heeft gemaakt van misstanden waar hij/zij (mede) schuldig aan is.

Afhandeling dossiers

Alle registraties en dossiers worden in een beveiligde omgeving bewaard. Identificatiegegevens van melder(s) c.q. medewerker(s) worden op zodanige wijze bewaard dat alleen de vertrouwenspersoon en de directeur-bestuurder (c.q. de voorzitter van de Raad van Toezicht) toegang heeft tot deze gegevens. De meldingsdossiers die ongegrond zijn verklaard, worden na een jaar vernietigd. Overige meldingsdossiers worden vernietigd na interne afhandeling of nadat een eventuele rechtsgang is doorlopen met inachtneming van de wettelijke bewaartermijnen.

Medewerking management

Het management dient alle zaken rondom incidenten zeer serieus te nemen, tijdig actie te ondernemen en vertrouwelijkheid en zorgvuldigheid te garanderen. Het management is, zodra er zich een onderzoek voordoet, verplicht volledige medewerking te verlenen aan het onderzoek.

Melding aan externe derde

Een medewerker of andere vertegenwoordiger van WSS kan (een vermoeden van) een misstand melden bij een externe derde omdat naar zijn redelijk oordeel sprake is van een zodanig groot maatschappelijk belang dat in de concrete omstandigheden van het geval zwaarder moet wegen dan het belang van de werkgever bij geheimhouding. Hieraan vooraf dient goed te worden afgewogen of de melding intern- dan wel extern wordt gedaan, daar een externe melding voor alle partijen veel verdergaande consequenties zal hebben dan een interne melding.

De melding aan een externe derde kan plaatsvinden ingeval:

- sprake is van acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
- sprake is van een wettelijke plicht of bevoegdheid tot extern melden;
- sprake is van dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
- een eerdere interne melding van een misstand die misstand niet heeft weggenomen;
- betrokkene in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen.

De melding vindt plaats aan de externe derde die daarvoor naar het redelijke oordeel van betrokkene, gelet op de omstandigheden van het geval, het meest in aanmerking komt, waarbij betrokkene enerzijds rekening houdt met de effectiviteit waarmee die derde kan ingrijpen en anderzijds met het belang van de werkgever bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen, voor zover die schade niet noodzakelijkerwijs voortvloeit uit het optreden tegen de misstand.

Inwerkingtreding

Deze klokkeluidersregeling is in samenspraak met het personeel vastgesteld en goedgekeurd door de Raad van Toezicht d.d. 27 april 2010 en treedt in werking per 1 mei 2010.

De regeling kan door de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht worden gewijzigd of ingetrokken na overleg met de medewerkers van WSS.

De klokkeluidersregeling is voor alle medewerkers, leden RvT en overige vertegenwoordigers van toepassing. Nieuwe medewerkers, bestuurder of leden van de RvT, dienen de regeling voor akkoord te tekenen. De regeling is aan alle medewerkers en vertegenwoordigers van WSS ter beschikking gesteld en wordt op de website van WSS (www.wssimpelveld.nl) openbaar gemaakt.

Geheimhouding

Een ieder die betrokken is bij de melding van een vermoeden van een misstand is verplicht tot geheimhouding over alles wat hem in verband daarmee is toevertrouwd of bekend geworden.

Elke vorm van externe publiciteit dient te worden vermeden ten aanzien van een melding als in deze regeling bedoeld, tenzij ongemotiveerd geweigerd wordt de kwestie te onderzoeken.

Slotbepalingen

In die gevallen waarin de klokkeluidersregeling niet voorziet, beslist de directeur-bestuurder. In het geval dat het de directeur-bestuurder of een lid van de RvT betreft, beslist de Raad van Toezicht.