

# **klokkenluidersregeling**

## **Inleiding**

Woonvisie wil in al zijn activiteiten hoge normen naleven ten aanzien van openheid, fatsoen en integriteit. Om deze normen te handhaven moedigt Woonvisie medewerk(st)ers, die het vermoeden hebben dat er misstanden bestaan binnen het bedrijf (zoals criminele handelingen, financiële misstanden, of situaties waarin personeel of derden in gevaar kunnen worden gebracht), aan om hiervan melding te maken zonder dat zij bang hoeven te zijn voor strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling. De directeur-bestuurder van Woonvisie kan dan maatregelen nemen om het onacceptabel gedrag dat schadelijk is voor Woonvisie, de medewerkers of derden te voorkomen of te stoppen

Het zijn meestal de medewerk(st)ers van een bedrijf die het eerst in de gaten hebben als er iets mis is binnen de onderneming. Medewerk(st)ers kunnen echter huiverig zijn om daarover te praten, omdat ze hun collega's niet af willen vallen of uit angst voor strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling.

De procedure met betrekking tot de klokkenluidersregeling stelt medewerk(st)ers in staat op een vroeg tijdstip melding te kunnen doen van vermoedens van misstanden. Van medewerk(st)ers wordt niet verwacht dat ze kunnen aantonen dat wat zij beweren waar is. Ze moeten echter wel kunnen aantonen dat er voldoende aanleiding is voor een redelijk vermoeden dat er sprake is van een misstand.

Woonvisie plaatst de klokkenluidersregeling op zowel intranet als op de website.

## **Definities en doel klokkenluidersregeling**

### **Wat is een klokkenluider**

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

### **Doel klokkenluidersregeling**

De klokkenluidersregeling kent een aantal doelstellingen. Deze zijn:

- Bevorderen dat (vermeende) misstanden worden gemeld
- Borgen dat misstanden worden onderzocht en dat noodzakelijke maatregelen worden genomen
- Het beschermen van de klokkenluider: de boodschapper van het nieuws dient niet te worden gestraft, noch door de werkgever, noch door collega's of anderszins.

### **Wat melden**

Het op redelijke gronden gebaseerd vermoeden en/of feiten met betrekking tot het bestaan van misstanden binnen de organisatie, waarbij je het melden daarvan aan je leidinggevende niet wenselijk acht.

Onder een (vermoeden) van misstanden verstaan we in elk geval:

1. een (dreigend) strafbaar feit, zoals diefstal, corruptie en valsheid in geschriften
2. een (dreigende) schending van (interne) regels
3. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten

Deze regeling is niet bedoeld voor:

- het melden van je persoonlijke klachten met betrekking tot aangelegenheden in verband met het werk;
- het melden van je gewetensbezwaren ten opzichte van het verrichten van normale bedrijfsactiviteiten;
- het uiten van kritiek op de door de werkgever gemaakte beleidskeuzes;
- het behalen van persoonlijk gewin
- misstanden bij huurders (bijvoorbeeld weetplantage, huiselijk geweld). Deze misstanden kunnen het best besproken worden met de direct leidinggevende.
- seksuele intimidatie (zie de reeds bestaande regeling)

**Waarom deze regeling – Wanneer bescherming**

Woonvisie wil de drempel om misstanden aan de kaak te stellen zo laag mogelijk leggen en daarmee bevorderen dat de organisatie zelf de gesignaleerde misstanden aanpakt. In eerste instantie wil Woonvisie dat medewerk(st)ers elkaar zoveel mogelijk aanspreken bij overtredingen van gedragsregels en van wet- en regelgeving. Als dat niet mogelijk is, wordt de medewerk(st)er aangespoord het gedrag intern te melden; pas als een interne melding onmogelijk blijkt, kan de medewerk(st)er overwegen zijn of haar bezorgdheid buiten de organisatie kenbaar te maken.

De kern van het vorenstaande is dat de te goeder trouw handelende (potentiële) klokkenluider bescherming verdient als hij in formeel (procedureel) en materieel opzicht zorgvuldig handelt. Indien een medewerk(st)er dus meteen naar buiten treedt met het melden van een misstand, dan valt hij niet onder de klokkenluidersregeling.

**Bedrijfscultuur**

Een klokkenluidersregeling draagt bij aan het adequaat reageren op misstanden. Dat draagt ook bij aan het voorkómen ervan. Maar de procedure is niet de enige manier waarop Woonvisie misstanden wil voorkomen. Van groot belang is een open cultuur, waarbij integer handelen en het uiten van kritiek en aanspreken op gedrag gestimuleerd en op prijs gesteld wordt.

**Wie kan een beroep doen op het reglement**

Werknemers in dienst van Woonvisie kunnen gebruik maken van de regeling. Dit geldt ook voor medewerk(st)ers met een tijdelijk contract. Stagiairs, medewerk(st)ers die op uitzendbasis werkzaam zijn voor Woonvisie en werknemers die in opdracht handelen van Woonvisie kunnen wel misstanden melden, maar géén beroep doen op de regeling. Hiervoor is gekozen omdat één van de onderdelen van de klokkenluidersregeling is: de bescherming van de klokkenluider. Wanneer een klokkenluider niet in dienst is van Woonvisie, is dat zeer lastig om uit te voeren.

## **Procedure bij melding**

### **Melden bij het meldpunt klokkenluider**

Het melden van (een vermoeden van) een misstand doe je schriftelijk bij het meldpunt klokkenluider. De officiële schriftelijke melding kan vooraf gaan door informeel vertrouwelijk overleg en consultatie bij het meldpunt klokkenluider om voor jezelf een goede afweging te maken.

Na uiterlijk twee werkdagen ontvang je een schriftelijke ontvangstmelding waarin wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding. In deze bevestiging wordt vastgelegd:

- wat de melding precies inhoudt;
- dat je niet bang hoeft te zijn voor strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling;
- in hoeverre de melding vertrouwelijk afgehandeld kan worden;
- dat je uiterlijk na 8 weken informatie ontvangt over de voortgang en eventuele afronding van het onderzoek, waarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.

Uitzondering is wanneer het verstrekken van de informatie niet in het belang van het onderzoek is.

Van een melding wordt een meldingsdossier aangelegd. Het meldpunt klokkenluider legt een dossier aan waarin alle stappen worden gedocumenteerd. Alle registraties en dossiers worden in een beveiligde omgeving bewaard.

Zowel jij, die het vermoeden van een misstand meldt, als het meldpunt klokkenluider behandelen de melding vertrouwelijk. In overleg met het meldpunt klokkenluider maak je afspraken ten aanzien van de communicatie aan anderen binnen en/of buiten het bedrijf. De identificatiegegevens van jou worden door het meldpunt klokkenluider niet opgenomen in de communicatie naar anderen.

### *Anoniem melden*

Deze klokkenluidersregeling heeft als doel onder meer het beschermen van de klokkenluider. Daarom is het niet nodig om een klacht anoniem te melden. Ook bij klachten van huurders en andere derden over (gedrag van) Woonvisie worden immers anonieme klachten niet in behandeling genomen.

### **Onderzoek door het meldpunt klokkenluider**

Het meldpunt klokkenluider rapporteert aan de directeur-bestuurder en in overleg wordt bepaald hoe de klacht wordt onderzocht. De directeur-bestuurder wordt door het meldpunt klokkenluider alleen geconsulteerd over de melding voor zover het vermoeden van misstand geen betrekking heeft op de directeur-bestuurder.

Ten aanzien van het onderzoek, als dat wordt uitgevoerd door het meldpunt klokkenluider, zijn geen nadere eisen gesteld. Wel gelden de volgende principes:

- De informatie die het meldpunt klokkenluider ontvangt is vertrouwelijk. Het meldpunt klokkenluider mag de informatie alleen gebruiken in het kader van het onderzoek en de advisering aan de directeur-bestuurder.
- Het meldpunt klokkenluider is met inachtneming van de privacyregels van medewerkers bevoegd om ten behoeve van het onderzoek schriftelijke en mondelinge informatie op te vragen bij alle bedrijfsonderdelen. De bedrijfsonderdelen zijn verplicht om alle beschikbare en ter zake dienende informatie te verstrekken.
- Het meldpunt klokkenluider houdt de naam van de klokkenluider geheim, tenzij de klokkenluider heeft aangegeven tegen bekendmaking geen bezwaar te hebben.
- Het meldpunt klokkenluider treft altijd het principe van hoor- en wederhoor toe, tenzij dit in strijd is met het belang van het onderzoek.
- Het meldpunt klokkenluider zet zijn bevindingen altijd op schrift.
- Bij overtreding van de wet adviseert het meldpunt klokkenluider de directeur-bestuurder altijd over het doen van aangifte bij de politie.

De directeur-bestuurder besluit over de verdere afhandeling en de mate waarin verdere bekendheid wordt gegeven aan het concrete geval.

### **Uitzonderingen**

Betreft het een melding waarbij de directeur-bestuurder of lid van de Raad van Commissarissen is betrokken, dan stelt het meldpunt klokkenluider rechtstreeks de voorzitter van de Raad van Commissarissen op de hoogte. Als de melding het meldpunt klokkenluider betreft, kan jij (de klokkenluider) je rechtstreeks wenden tot de directeur-bestuurder.

Mochten de omstandigheden dermate ernstig zijn dat je de misstand extern meldt, wordt van je verlangd dat je de meest in aanmerking komende instantie benadert. Daarbij moet je enerzijds rekening houden met de effectiviteit waarmee die instantie kan ingrijpen, in staat zal zijn om de misstand op te heffen of te helpen opheffen. Anderzijds moet je rekening houden met het belang van de werkgever van een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen. Het ligt dus voor de hand dat een externe melding in de regel allereerst wordt gedaan bij bijvoorbeeld een externe raadsman met geheimhoudingsplicht of bij de bevoegde instanties en niet bij de media.

## **Rechtsbescherming**

De medewerk(st)er die met in achtneming van 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.

De directeur-bestuurder van Woonvisie garandeert dat hij tegen een klokkenluider die in overeenstemming met de klokkenluidersregeling handelt geen enkele sanctie onderneemt. Hij onderneemt passende actie om de klokkenluider te beschermen. Beide aspecten gelden, ook wanneer na onderzoek blijkt dat de klacht geen of onvoldoende grond heeft.

Als de medewerk(st)er een melding maakt van een misstand waar hij/zij zelf aan heeft deelgenomen, vrijwaart dit niet van interne sancties of vervolging. Wel zal bij de oplegging van sancties in overweging worden genomen dat er zelf melding van is gemaakt van de misstand waaraan hij/zij (mede) schuldig is.

Represailles van collega's worden door Woonvisie niet geaccepteerd en zullen altijd leiden tot passende maatregelen tegen die collega's.

Zolang de medewerk(st)er niet anders te kennen geeft, wordt de melding vertrouwelijk behandeld.

## **Behandeling dossiers**

De meldingsdossiers die ongegrond zijn verklaard worden aan het eind van het kalenderjaar vernietigd. Overige meldingsdossiers worden vernietigd na interne afhandeling of nadat een eventuele rechtsgang is doorlopen.

## **Meldpunt Klokkenluider**

Het meldpunt klokkenluider is Erica Houtman.

## **Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2008.