

# Klokkenluidersregeling

## *Huize Winterdijk*

Vastgesteld door: Raad van Bestuur op 17-09-2012

Goedgekeurd door: Raad van Toezicht op 18-09-2012

### **INHOUDSOPGAVE**

<b>ARTIKEL 01. INLEIDING</b>	<b>2</b>
<b>ARTIKEL 02. DEFINITIES</b>	<b>2</b>
<b>ARTIKEL 03. REGLEMENT EN REIKWIJDTE</b>	<b>3</b>
<b>ARTIKEL 04. ALGEMENE BEPALINGEN</b>	<b>3</b>
<b>ARTIKEL 05. PROCEDURE</b>	<b>3</b>
<b>ARTIKEL 06. STANDPUNT</b>	<b>4</b>
<b>ARTIKEL 07. RECHTSBESCHERMING</b>	<b>5</b>
<b>ARTIKEL 08. SLOTBEPALINGEN</b>	<b>5</b>

## Artikel 01. Inleiding

Huize Winterdijk heeft een integriteitscode opgesteld waarin is uitgewerkt hoe integer wordt omgegaan met klanten, met leveranciers en relaties, met elkaar en met bedrijfseigendommen.

Het kan een keer gebeuren dat je als medewerker een situatie ervaart die in strijd lijkt te zijn met de code.

In deze klokkenluidersregeling is uitgewerkt hoe je als medewerker hier zorgvuldig mee kan omgaan. Deze zorgvuldigheid geldt zowel voor je zelf en jouw eigen rechtspositie als voor de (vermoedelijke) overtreder van de integriteitscode.

De klokkenluidersregeling geldt voor alle medewerkers van Huize Winterdijk.

## Artikel 02. Definities

In deze regeling verstaan we onder:

**Medewerker:** Degene die, al dan niet op basis van een arbeidsovereenkomst, werkzaam is voor Huize Winterdijk en voor wiens werkzaamheden Huize Winterdijk de verantwoordelijkheid draagt, hieronder begrepen bestuurder, uitzendkrachten, gedetacheerden, freelancers en andere ingehuurd werknemers.

**Leidinggevende:** De functionaris die aan de medewerker bij diens dagelijks werkzaamheden direct leiding geeft,

**Vertrouwenspersoon:** Bij Huize Winterdijk zijn alle leidinggevendenden vertrouwenspersoon. Verder kan voor aangelegenheden die op het persoonlijke vlak liggen een beroep gedaan worden op de ARBO-arts als vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon fungeert als eerste aanspreek- en opvangpunt voor medewerkers die met onregelmatigheden zijn geconfronteerd. De vertrouwenspersoon rapporteert rechtstreeks aan de bestuurder.

**Bestuurder:** De bestuurder fungeert als meldpunt voor (vermoeden van) misstanden voor zowel medewerkers die een melding doen als voor de vertrouwenspersoon. Daarnaast is de bestuurder verantwoordelijk voor de uitvoering naar aanleiding van de melding en rapportering over de gedane melding en de resultaten van het onderzoek.

**Vermoeden van een misstand:** Een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot Huize Winterdijk in geval van: 1. een (dreigend) strafbaar feit (diefstal, corruptie), 2. een (dreigende) schending van de integriteitscode, 3. een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu of 4. (een dreiging van) het bewust achterhouden, manipuleren of vernietigen van informatie over voorgaande feiten

### **Artikel 03. Reglement en reikwijdte**

- 3.1 Dit reglement is van toepassing op alle medewerkers van Huize Winterdijk 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 Huize Winterdijk.
- 3.2 Ook heeft dit reglement tot doel om (vermoedelijke) plegers van een misstand de garantie te bieden dat een zorgvuldig proces, met hoor en wederhoor, wordt doorlopen.
- 3.3 Het reglement wordt aan alle nieuwe medewerkers van Huize Winterdijk uitgereikt en op de website geplaatst.

### **Artikel 04. Algemene bepalingen**

- 4.1 Van iedere medewerker wordt verwacht dat hij melding maakt van een (vermoeden van) misstand. De meldende medewerker heeft recht op een vertrouwelijke behandeling van zijn melding.
- 4.2 De medewerker die een melding maakt van een (vermoeden van een) misstand dient te goeder trouw te handelen.
- 4.3 Indien er sprake is van een bewust gedane valse melding wordt een sanctie opgelegd.
- 4.4 De medewerker die een melding maakt van een (vermoeden van een) misstand waar hij zelf aan heeft deelgenomen is niet gevrijwaard van interne sancties of vervolging. Wel zal dit gegeven worden meegenomen bij het opleggen van de sanctie.

### **Artikel 05. Procedure**

- 5.1 De medewerker meldt een (vermoeden van een) misstand in 1e instantie bij zijn leidinggevende. Indien de omstandigheden dit niet mogelijk maken of indien de medewerker van mening is dat de leidinggevende onvoldoende gehoor geeft aan de melding dan kan een (vermoeden van een) misstand worden gemeld bij de vertrouwenspersoon of bij de bestuurder.
- 5.2 Het indienen van een melding of het melden van een (vermoeden van een) misstand kan, naast een schriftelijke indiening, in 1e instantie ook mondeling plaatsvinden.
- 5.3 De ontvanger van de melding bespreekt het vermoeden van een misstand met de melder en ondersteunt de melder desgewenst in het op schrift zetten van de melding.
- 5.4 De aan de bestuurder gerichte en op schrift gezette melding krijgt de status van 'officiële melding'.

- 5.5 De bestuurder bevestigt schriftelijk de ontvangst van de ‘officiële melding’ aan de melder.
- 5.6 De bestuurder informeert schriftelijk de voorzitter van de Raad van Toezicht over de ontvangst van de melding.
- 5.7 De bestuurder start met zijn voorlopig onderzoek en legt een geanoniseerd meldingsdossier aan waarin alle stappen worden gedocumenteerd. Het dossier is alleen toegankelijk voor de bestuurder.
- 5.8 Binnen 4 weken zal de bestuurder besluiten om:
1. De melding ter zijde te leggen als uit zijn voorlopig onderzoek geen grond blijkt voor de melding;
  2. Een onderzoekscommissie in te stellen indien het voorlopige onderzoek een serieuze indicatie geeft van mogelijke misstanden.
- 5.9 De bestuurder informeert schriftelijk de melder en de voorzitter van de Raad van Toezicht over de voortgang, uitkomsten en eventueel vervolg van het voorlopig onderzoek.
- 5.10 Indien de situatie van 4.8 - 2 zich voordoet dan stelt de bestuurder een (externe) onderzoekcommissie in die de opdracht krijgt om binnen 8 weken haar bevindingen te rapporteren aan de bestuurder.
- 5.11 Indien de melding de bestuurder betreft dan meldt de vertrouwenspersoon het vermoeden van een misstand aan de voorzitter van Raad van Toezicht.
- 5.12 Indien de melding de voorzitter van Raad van Toezicht betreft dan meldt de bestuurder het vermoeden van een misstand aan de vice voorzitter van Raad van Toezicht.

## **Artikel 06. Standpunt**

- 6.1 De onderzoekscommissie heeft vrijelijk toegang tot alle documenten die zij voor haar opdracht nodig denkt te hebben. Ook mag de onderzoekscommissie alle medewerkers horen die zij in het kader van de opdracht denkt te moeten horen.
- 6.2 De onderzoekscommissie beraadslaagt en beslist achter gesloten deuren
- 6.3 De onderzoekscommissie rapporteert haar bevindingen schriftelijk aan bestuurder en geeft daarbij aan hoe zij tot haar bevindingen is gekomen.
- 6.4 De onderzoekscommissie informeert de melder dat zij haar bevindingen aan de bestuurder heeft gerapporteerd.
- 6.5 De bestuurder besluit over eventuele sancties of vervolging.

- 6.6 De bestuurder informeert schriftelijk de melder en de voorzitter van de Raad van Toezicht over de voortgang, uitkomsten en eventueel vervolg van het onderzoek van de onderzoekscommissie.

## **Artikel 07. Rechtsbescherming**

- 7.1 De medewerker die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld en die te goede trouw is, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden.
- 7.2 Ook degene op wie de melding betrekking heeft wordt, tot het moment waarop blijkt dat de melding terecht is, op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden.
- 7.3 Represailles van collega's ten opzichte van de melder worden niet getolereerd en zullen te allen tijde leiden tot sancties.
- 7.4 Zolang de melder niet anders te kennen geeft wordt de anonimiteit gerespecteerd.

## **Artikel 08. Slotbepalingen**

- 8.1 De meldingsdossiers die ongegrond zijn verklaard worden na één jaar vernietigd. Overige meldingsdossiers worden vernietigd na interne afhandeling of nadat de (externe) rechtsgang is doorlopen.
- 8.2 De betrokkene, waarover is gemeld, heeft voordat tot een besluit over zijn positie wordt genomen, recht op inzage in het dossier om eventuele onjuistheden te corrigeren en zijn verdediging voor te bereiden.
- 8.3 De regeling wordt na 4 jaar geëvalueerd.
- 8.4 In die gevallen waarin de regeling niet voorziet beslist de bestuurder dan wel de voorzitter van de raad van Toezicht.