



KLOKKENLUIDERSREGELING

Inhoud

.....	1
1 Definities.....	3
2 Inleiding	3
3 Status en inhoud van de regeling.....	3
4 Algemene bepalingen	3
5 Procedure.....	4
6 Rechtsbescherming	4
7 Slotbepalingen.....	4
8 Inwerkingtreding	4

1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Medewerker: degene die, al dan niet op basis van een arbeidsovereenkomst, werkzaam is ten behoeve van Woningstichting Barneveld en voor wiens werkzaamheden Woningstichting Barneveld de verantwoordelijkheid draagt, hieronder begrepen bestuurders, uitzendkrachten, gedetacheerden en andere door Woningstichting Barneveld ingehuurd medewerkers die in loondienst staan bij een andere werkgever, maar die werkzaamheden verrichten voor Woningstichting Barneveld;
- b. Leidinggevende: de functionaris die aan de medewerker bij diens dagelijkse werkzaamheden direct leiding geeft;
- c. Verantwoordelijke: de leidinggevende die direct of indirect zeggenschap heeft over het onderdeel van de organisatie waar de medewerker werkzaam is en/of het onderdeel waarop een vermoeden van een misstand betrekking heeft.
- d. Hoogst verantwoordelijke: de directeur-bestuurder. Betreft de melding de directeur-bestuurder dan is de voorzitter van de raad van commissarissen de hoogst verantwoordelijke.
- e. Vertrouwenspersoon: een hiertoe aangewezen medewerker die fungeert als eerste aanspreek- en opvangpunt voor medewerkers die met (een vermoeden van) een misstand zijn geconfronteerd.
- f. Melder: de medewerker die (een vermoeden van) een misstand meldt.
- g. OR: de ondernemingsraad van Woningstichting Barneveld.
- h. RvC: raad van commissarissen van Woningstichting Barneveld.
- i. Vermoeden van een misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot Woningstichting Barneveld, in geval van:
 - a. een (dreigend) strafbaar feit;
 - b. een (dreigende) schending van (interne) regels;
 - c. een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
 - d. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van onder meer medewerkers en/of publieke organen of
 - e. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

2 Inleiding

Woningstichting Barneveld vindt dat haar werknemers op een adequate en veilige manier melding moeten 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 medewerker (ernstige) vermoedens van misstanden kan melden, dat alle meldingen serieus en volgens een bepaalde procedure worden behandeld en dat de medewerker die "aan de bel trekt" (de klokkenluider) persoonlijk geen negatieve gevolgen van zijn melding ondervindt.

De Klokkenluidersregeling die Woningstichting Barneveld heeft opgesteld sluit aan bij de intergriteitscode van Woningstichting Barneveld, die een aantal gedragsregels bevat waaraan medewerkers van Woningstichting Barneveld zich dienen te houden.

3 Status en inhoud van de regeling

1. Deze regeling is van toepassing op alle medewerkers van Woningstichting Barneveld 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 organisatie.
2. De regeling wordt aan alle bestaande en nieuwe medewerkers van Woningstichting Barneveld verstrekt alsmede geplaatst op de website van Woningstichting Barneveld.

4 Algemene bepalingen

1. Van iedere medewerker wordt verwacht dat hij melding maakt van een duidelijk vermoeden van een misstand. De meldende medewerker heeft recht op een vertrouwelijke behandeling van zijn persoonsgegevens. In artikel 5 van deze regeling is de procedure opgenomen waarin vermeld de waarborging van de vertrouwelijkheid van de persoonsgegevens.
2. De onderhavige regeling is niet bedoeld voor klachten van persoonlijke aard van de medewerkers. Dergelijke klachten moeten altijd met de eigen leidinggevende besproken worden of, indien daar aanleiding toe is, met de vertrouwenspersoon.
3. De medewerker die een melding maakt van een vermoeden van een misstand dient te goeder trouw te handelen.
4. De medewerker die een melding maakt van een vermoeden van een misstand dient niet uit persoonlijk gewin te handelen.
5. Indien sprake is van bewust gedane valse meldingen wordt een sanctie opgelegd.

6. De medewerker die een melding maakt van een vermoeden van een misstand waar hij 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 (mede)schuldig is.

5 Procedure

1. De medewerker meldt een vermoeden van een misstand bij zijn leidinggevende of, indien hij melding aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht, bij een verantwoordelijke of, indien hij melding aan een verantwoordelijke niet wenselijk acht, bij de vertrouwenspersoon. Melding aan de vertrouwenspersoon kan ook plaatsvinden naast de melding aan de leidinggevende of aan een verantwoordelijke.
2. De leidinggevende of de verantwoordelijke legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de melder, die daarvan een gewaarmerkt afschrift ontvangt. De leidinggevende of de verantwoordelijke draagt er zorg voor dat de hoogst verantwoordelijke onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is en dat de hoogst verantwoordelijke een afschrift van de vastlegging ontvangt. Indien de melder het vermoeden bij de vertrouwenspersoon heeft gemeld brengt deze eveneens de hoogst verantwoordelijke op de hoogte met de vermelding van de datum waarop de melding ontvangen is, zij het op een met de melder overeengekomen wijze en tijdstip.
3. De melder kan de leidinggevende of de vertrouwenspersoon verzoeken zijn identiteit bij de hoogst verantwoordelijk niet bekend te maken. De melder kan dit te allen tijde herroepen.
4. Onverwijld wordt een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand gestart.
5. De hoogst verantwoordelijke stuurt binnen één week na ontvangst van de melding een ontvangsbevestiging aan degene die een vermoeden van een misstand heeft gemeld. In de ontvangsbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding.
6. Binnen een periode van vier weken vanaf het moment van de melding wordt de melder door of namens de hoogst verantwoordelijke schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemeld vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
7. Indien het standpunt niet binnen vier weken kan worden gegeven, wordt de melder door of namens de hoogst verantwoordelijke hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.
8. De melder en degene(n) aan wie het vermoeden van een misstand is gemeld behandelen de melding vertrouwelijk.

6 Rechtsbescherming

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 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.
2. Represailles van collega's ten opzichte van de melder als gevolg van het melden worden door Woningstichting Barneveld niet geaccepteerd en zullen te allen tijde leiden tot sancties. Zolang de medewerker niet anders te kennen geeft wordt de door hem gewenst anonimiteit gerespecteerd overeenkomstig de procedure, zoals is verwoord in artikel 5.

7 Slotbepalingen

1. De meldingsdossiers die ongegrond zijn verklaard worden aan het einde van het boekjaar vernietigd, na interne afhandeling of nadat de (externe) rechtsgang is doorlopen.
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.
3. De regeling kan door de directeur-bestuurder worden gewijzigd of ingetrokken. De directeur-bestuurder dient hierover vooraf overleg te plegen met de ondernemingsraad en het managementteam.
4. In de gevallen waarin de regeling niet voorziet beslist de directeur-bestuurder, tenzij het de directeur-bestuurder betreft, dan beslist de raad van commissarissen.

8 Inwerkingtreding

De regeling heeft de instemming van de ondernemingsraad, is vastgesteld in de vergadering van het

managementteam d.d. 23 oktober 2018 en goedgekeurd door de raad van commissarissen d.d. 30 oktober 2018. De regeling treed in werking direct na vaststelling.