

Klokkenluidersregeling

Regeling inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand voor LEKSTEDEWonen

Algemene toelichting

Medewerkers - inclusief leidinggevenden - zijn degenen die soms merken dat er zaken mis (dreigen te) gaan of zijn gegaan in de onderneming. Zij kunnen echter het gevoel hebben dat zij hun bezorgdheid of constatering nergens kwijt kunnen, omdat zij dit niet loyaal vinden ten opzichte van collega's en/of LEKSTEDEWonen of zich zorgen maken over mogelijke schadelijke gevolgen voor henzelf.

LEKSTEDEWonen streeft een open en eerlijk klimaat na waarin medewerkers hun oprechte bezorgdheid over (vermoedens van) misstanden kunnen uiten zonder bevreesd te hoeven zijn daarvan nadeel te ondervinden, één en ander in overeenstemming met de Kernwaarden. Verder hecht LEKSTEDEWonen er groot belang aan dat misstanden boven tafel komen zodat er adequaat kan worden opgetreden, eventuele schade wordt voorkomen of beperkt en soortgelijke misstanden voor de toekomst kunnen worden voorkomen. Hierbij wordt opgemerkt dat LEKSTEDEWonen bij geconstateerde misstanden uit hoofde van wettelijke regelingen de verplichting kan hebben melding te maken aan overheidsinstanties, zoals politie, justitie of toezichthouder(s). Dit vraagt om een goede regeling. Voorts wil LEKSTEDEWonen medewerkers ervan weerhouden misstanden te initiëren of daaraan bij te dragen door de sfeer van openheid, transparantie en integriteit te versterken.

Medewerkers worden aangemoedigd om (vermoedens van) misstanden te melden. Een goede regeling die er in voorziet dat medewerkers te goeder trouw binnen LEKSTEDEWonen op adequate en veilige wijze melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden binnen de onderneming, is daarbij van belang. Deze "Regeling inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand voor LEKSTEDEWonen" is tot stand gekomen op basis van overleg tussen de werkgever en werknemers, vertegenwoordigd door de OR, alsmede op basis van de "Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen" van de Stichting van de Arbeid (2003) en de mening van de Sociaal-Economische Raad daarover (2004). Tevens is de regeling in lijn met de Amerikaanse Sarbanes-Oxley-wetgeving en de aanbevelingen van de Commissie Tabaksblat.

De regeling is ingegaan na overleg met de Ondernemingsraad.

Uitgangspunten bij de regeling

De volgende uitgangspunten zijn van toepassing:

- Onder "medewerkers" worden hier tevens verstaan personen die anders dan krachtens arbeidsovereenkomst met LEKSTEDEWonen in de onderneming werkzaam zijn.
- De regeling voor het melden van misstanden is niet bedoeld voor persoonlijke klachten van medewerkers over hen persoonlijk betreffende aangelegenheden in verband met het werk.
- Het moet in de regeling bij een vermoede misstand gaan om een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot LEKSTEDEWonen waarbij sprake is van (dreiging van) handelen of nalaten in ernstige mate in strijd met:
- rechtsregels, binnen LEKSTEDEWonen geldende richtlijnen, instructies, en/of (anderszins) geldende normen, of de zorgvuldigheid die in het maatschappelijk verkeer verwacht mag worden.

Bij een misstand kan het dus gaan om (maar is het niet beperkt tot):

- a. een strafbaar feit;
- b. een schending van (andere) overheidsregels;
- c. een schending van de kernwaarden van LEKSTEDewonen of ander onethisch gedrag;
- d. een ernstige schending van interne regels van LEKSTEDewonen;
- e. een herhaalde en/of opzettelijke schending van interne regels van LEKSTEDewonen;
- f. een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
- g. een bewust onjuist informeren van publieke organen;
- h. een verspilling van corporatievermogen;
- i. een schending van regels inzake accounting dan wel een schending van auditprocedures;
- j. intimidatie of vermoeden van ongerechtvaardigde discriminatie;
- k. een schending van de vertrouwelijkheid in de relatie tussen LEKSTEDewonen en een cliënt en/of het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

Voorbeelden van misstanden zijn:

- marktmisbruik of -manipulatie;
- witwaspraktijken;
- terrorismefinanciering;
- handel met voorwetenschap;
- diefstal;
- fraude;
- omkoping;
- corruptie;
- ernstige onregelmatigheden in (financiële) verslaglegging.

Een misstand veronderstelt (dus) een zekere mate van ernst van het feit of de situatie; het aan de orde stellen van een misstand moet in verhouding staan tot die ernst.

- Het beleid van LEKSTEDewonen is er op gericht om alle medewerkers die hun vermoeden van een bepaalde misstand willen melden, aan te moedigen - alvorens de formele klokkenluiderprocedure te volgen - de zaak eerst met het lijnmanagement te bespreken. Leidinggevenden moeten (in dat geval) ieder vermoeden van een misstand serieus nemen, het geuite vermoeden van een misstand volledig onderzoeken, en, indien nodig, advies inwinnen. In ieder geval moet de leidinggevende contact opnemen met de directeur van LEKSTEDewonen voor overleg over te nemen stappen.
- Een anonieme melding is mogelijk via een vertrouwenspersoon maar wordt afgeraden. Een reden daarvoor is dat het niet mogelijk is een medewerker die aldus meldt aan te spreken en om nadere uitleg te vragen over de misstand. Verder kan voor een anonieme melder ook geen bescherming worden geregeld. Tegen deze achtergrond is voorzien in de mogelijkheid om een vertrouwenspersoon in te schakelen of een (externe) raadsman.
 1. De vertrouwenspersoon kan de medewerker die overweegt te melden, adviseren. Hij kan er voor zorgen dat de melding op de juiste wijze en op de juiste plek wordt gedaan. Hij kan ook optreden als intermediair. Hij legt het intakegesprek vast en kan, met toestemming van de medewerker, de melding doorgeven aan de directeur. De vertrouwenspersoon kan dat, op verzoek van of met instemming van de medewerker, doen namens de medewerker en met vermelding van diens naam, maar ook zonder de naam van de medewerker te noemen. De vertrouwenspersoon is echter niet zelf meldingsinstantie, behandelt niet zelf klachten, velt geen oordelen, doet geen openbare uitspraken en legt geen sancties op.
 2. De medewerker kan een raadsman naar eigen keuze in vertrouwen om advies vragen. Daarmee wordt bedoeld een persoon die uit hoofde van zijn functie geheimhouding verschuldigd is, zoals een advocaat, een rechtshulpverlener van de vakbond of een bedrijfsarts. De raadsman kan de medewerker adviseren over de passende weg voor het melden van een vermoede misstand. Bovendien kan de raadsman de medewerker wijzen op de mogelijke implicaties die een melding met zich meebrengt.

- In het algemeen geldt dat medewerkers eerst alle mogelijkheden voorzien in deze regeling dienen te benutten alvorens hun vermoeden van een misstand op welke manier dan ook naar buiten te brengen. Het naar buiten brengen van een vermoeden van een misstand voordat LEKSTEDEWONEN gelegenheid heeft gehad dit te onderzoeken en een besluit te nemen over passende maatregelen, zou ernstige gevolgen kunnen hebben voor LEKSTEDEWONEN. Extern melden kan slechts als bepaalde gronden zich voordoen.

Hoofdstuk 1. Definities

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- *LEKSTEDEWONEN*: De Toegelaten Instelling en de met haar verbonden rechtspersonen;
- *Medewerker*: degene die al dan niet in dienst werkzaamheden verricht ten behoeve van LEKSTEDEWONEN;
- *Vertrouwenspersoon*: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van LEKSTEDEWONEN te fungeren: de aangestelde vertrouwenspersoon, thans de heer Albers Spierings;
- *Een vermoeden van een misstand*: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot LEKSTEDEWONEN waarbij sprake is van (dreiging van) handelen of nalaten in ernstige mate in strijd met:
 - * rechtsregels;
 - * binnen LEKSTEDEWONEN geldende richtlijnen;
 - * instructies, en/of (anderszins) geldende normen;
 - * de zorgvuldigheid die in het maatschappelijk verkeer verwacht mag worden.

Hoofdstuk 2 Interne procedure

Artikel 2 Melding van een vermoeden van een misstand

1. Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 5 lid 2, meldt de medewerker een vermoeden van een misstand, aan een beveiligd e-mailadres (voorstel: luidklok@lekstedewonen.nl). Dit e-mailadres wordt beheerd door het directiesecretariaat. Het directiesecretariaat zal vanuit een geheimhoudingsplicht volledig vertrouwelijk met de melding omgaan. De directeur wordt van de melding in kennis gesteld. Indien de medewerker melding op voornoemde wijze niet wenselijk acht, meldt hij een vermoeden van een misstand bij de vertrouwenspersoon. Melding aan de vertrouwenspersoon kan ook plaatsvinden naast de melding via het e-mailadres. Indien het vermoeden van een misstand (een lid van) de Directie betreft, dient de medewerker of vertrouwenspersoon dit vermoeden te melden aan de Voorzitter van de Raad van Commissarissen. Indien het vermoeden van een misstand (een lid van) de Raad van Commissarissen betreft, dient de medewerker of vertrouwenspersoon dit vermoeden te melden aan de Directeur.
2. De directeur respectievelijk de Voorzitter van de Raad van Commissarissen 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. Indien de medewerker het vermoeden bij de vertrouwenspersoon heeft gemeld, brengt de vertrouwenspersoon de directeur respectievelijk de Voorzitter van de Raad van Commissarissen op de hoogte, met vermelding van de datum waarop de melding ontvangen is, zij het op een met de medewerker overeengekomen wijze en tijdstip.

3. De directeur stuurt een ontvangstbevestiging aan de medewerker of de vertrouwenspersoon die een vermoeden van een misstand heeft kenbaar gemaakt. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding. De directeur rapporteert iedere bij hem binnengekomen melding aan Raad van Commissarissen. Ook de Voorzitter van de Raad van Commissarissen rapporteert de bij hem binnengekomen melding aan de Raad van Commissarissen.
4. De directeur respectievelijk de Voorzitter van de Raad van Commissarissen beoordeelt of een externe derde als bedoeld in artikel 6 lid 1 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht.
5. In overleg met de medewerker of vertrouwenspersoon die de melding heeft gedaan, beslist de directeur respectievelijk de Voorzitter van de Raad van Commissarissen of de (eventueel ingeschakelde) personeeladviseur en direct leidinggevende geïnformeerd worden over het feit dat de medewerker gemeld heeft. Dit is echter alleen toegestaan indien partijen het er over eens zijn dat dit ertoe bijdraagt dat voor de medewerker het risico van benadeling in zijn positie als gevolg van het melden vermindert.
6. Alle betrokken partijen alsmede ieder ander die op welke wijze dan ook op de hoogte is van gedane meldingen als hier bedoeld, zullen volstrekte vertrouwelijkheid betrachten ten aanzien van de vermoede misstand alsmede ten aanzien van het feit dat daarvan melding is gemaakt, tenzij hun daarover door de bevoegde instanties vragen worden gesteld in het kader van deze regeling. Verder zal de medewerker met enige terugkoppeling naar aanleiding van de melding strikt vertrouwelijk omgaan. De identiteit van de medewerker zal niet worden bekendgemaakt, tenzij deze daarvoor toestemming heeft gegeven of hiertoe een wettelijke plicht bestaat, in welk geval de medewerker onmiddellijk zal worden medegedeeld dat de vertrouwelijkheid niet kan worden gehandhaafd.
7. De directeur houdt een register bij, waarin alle meldingen in het kader van deze regeling worden bijgehouden alsmede de stand van het naar aanleiding van iedere melding ingestelde onderzoek. De directeur rapporteert daarover - onder geheimhouding van de identiteit van de medewerker die het vermoeden van een misstand heeft gemeld - aan de Raad van Commissarissen, om de leden daarvan in staat te stellen de hun opgedragen taak op behoorlijke wijze te vervullen.

Artikel 3 Onderzoek

1. De directeur respectievelijk de Voorzitter van de Raad van Commissarissen, indien het vermoeden van een misstand handelingen betreft van (een lid van) de Directie, draagt er zorg voor dat naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand onmiddellijk een onderzoek in gang wordt gezet, met het doel zo snel mogelijk vast te stellen of het vermoeden van een misstand gegrond is. Het onderzoek naar aanleiding van elke melding zal op individuele basis, zorgvuldig, vertrouwelijk, grondig, met de vereiste voortvarendheid, onpartijdig en met de juiste technische en onderzoekservaring worden uitgevoerd.

Als het vermoeden van een misstand betrekking heeft op onaanvaardbare behandeling van medewerkers, zal het onderzoek worden uitgevoerd door of onder verantwoordelijkheid van een aan te stellen HRM-adviseur van het aandachtsgebied van de medewerker(s) die genoemde behandeling zou(den) hebben ondergaan.

2. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt de medewerker of de vertrouwenspersoon door of namens de directeur respectievelijk de Voorzitter van de Raad van Commissarissen schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.

3. Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de medewerker of de vertrouwenspersoon door of namens de directeur respectievelijk de Voorzitter van de Raad van Commissarissen hiervan in kennis gesteld en aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.
4. Het standpunt zoals bedoeld in de leden 2 en 3 van dit artikel zal worden gegeven voor zover dat gepast en wettelijk toegestaan is, zulks uitsluitend ter beoordeling aan LEKSTEDEWONEN. De directeur respectievelijk de Voorzitter van de Raad van Commissarissen zal het standpunt voorts mededelen aan degene(n) die onderwerp van onderzoek is/zijn geweest, en indien van toepassing en zulks ter beoordeling aan de directeur of de Voorzitter van de Raad van Commissarissen, aan alle autoriteiten buiten LEKSTEDEWONEN die mogelijk geïnformeerd moeten worden, dan wel moeten beoordelen of op grond van de bevindingen maatregelen moeten worden genomen. Een volledig rapport van de bevindingen van het onderzoek zal naar de directeur of de Voorzitter van de Raad van Commissarissen worden gezonden.
5. Indien de medewerker redelijkerwijs van mening kan zijn dat degene aan wie hij de melding van een vermoeden van een misstand heeft gedaan, niet op voldoende zorgvuldige wijze daarmee is omgegaan of het niet eens is met het standpunt zoals bedoeld in de leden 2 en 3 van dit artikel, kan de medewerker of op diens verzoek de Vertrouwenspersoon de kwestie schriftelijk melden aan de Raad van Commissarissen, welke daarop vervolgens actie zal ondernemen.
Het adres van de huidige Voorzitter van de Raad van commissarissen is:
H.J. Hettinga (waarnemend voorzitter), Sterrenboslaan 40, 3972 GD DRIEBERGEN.

Artikel 4 Raadsman

1. De medewerker kan een vermoeden van een misstand melden bij een raadsman om hem in vertrouwen om raad te vragen. De eventuele kosten daarvan komen voor rekening van de medewerker.
2. Als raadsman kan fungeren iedere persoon, die het vertrouwen van de medewerker geniet en op wie uit hoofde van zijn eigen functie een geheimhoudingsplicht rust.

Hoofdstuk 3 Melding aan een externe derde

Artikel 5

1. De medewerker of de vertrouwenspersoon kan het vermoeden van een misstand melden bij een externe derde als bedoeld in artikel 6 lid 1, met inachtneming van het in artikel 6 bepaalde, indien:
 - a. de medewerker het niet eens is met het standpunt als bedoeld in het tweede en derde lid van artikel 3;
 - b. de medewerker geen standpunt heeft ontvangen binnen de vereiste termijn, bedoeld in het tweede en derde lid van artikel 3;
 - c. de termijn, bedoeld in het derde lid van artikel 3, gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is en de medewerker hiertegen bezwaar heeft gemaakt bij de directeur, respectievelijk de Voorzitter van de Raad van Commissarissen;
 - d. er sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in het volgende lid.

2. Een uitzonderingsgrond als bedoeld in het vorige lid onder d. doet zich voor, indien sprake is van:
 - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - b. een situatie waarin de medewerker in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding;
 - c. een duidelijke dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - d. een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - e. een wettelijke plicht of bevoegdheid tot direct extern melden.

Artikel 6

1. Externe derde in de zin van deze regeling is iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie, niet zijnde de vertrouwenspersoon of een raadsman, aan wie de medewerker een vermoeden van een misstand meldt, omdat dat naar zijn oordeel van een zodanig groot belang is dat, dat belang in de concrete omstandigheden van het geval zwaarder moet wegen dan het belang van LEKSTEDEWONEN bij geheimhouding, en die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen (doen) opheffen.
2. De melding vindt plaats aan de externe derde die daarvoor naar het redelijk oordeel van de medewerker gelet op de omstandigheden van het geval het meest in aanmerking komt, waarbij de medewerker enerzijds rekening houdt met de effectiviteit waarmee de derde kan ingrijpen en anderzijds met het belang van LEKSTEDEWONEN bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen, voor zover die schade niet noodzakelijkerwijs voortvloeit uit het optreden tegen de misstand. De medewerker brengt de directeur, respectievelijk de Voorzitter van de Raad van Commissarissen, op de hoogte van de melding aan de externe derde, alsmede van de grond waarop deze melding is gedaan.
3. Naarmate de mogelijkheid van schade voor LEKSTEDEWONEN als gevolg van de melding bij een externe derde groter wordt, dient het vermoeden van een misstand bij de medewerker, die bij een externe derde meldt, sterker te zijn.

Hoofdstuk 4 Rechtsbescherming; ondersteuning bij procedure(s)

Artikel 7

1. De medewerker die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling te goeder trouw een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden, ongeacht of dit vermoeden later nu wel of niet gegrond blijkt.
2. De medewerker die meent dat hij in zijn werk nadeel heeft ondervonden van het feit dat hij te goeder trouw een vermoeden van een misstand heeft gemeld, kan gebruik maken van een nader daarvoor aan te stellen arbitragecommissie, die de opdracht zal krijgen een bindend advies uit te brengen. In eerste aanleg zal daarvoor, alhoewel de commissie een andere doelstelling heeft, de Commissie Interpretatie en Dispensatie zoals benoemd in artikel 1.5 van de CAO Woondiensten worden gevraagd.
3. Een medewerker die op valse gronden, uit kwaadwilligheid of anderszins niet in overeenstemming met deze regeling een vermoeden van een misstand meldt of een beschuldiging uit, heeft geen recht op bescherming die deze regeling biedt. Tegen degenen die met opzet valse of kwaadwillige beschuldigingen uiten, zullen disciplinaire maatregelen worden genomen.

4. Een raadsman als bedoeld in artikel 4 of een vertrouwenspersoon als bedoeld in artikel 1, die in dienst van LEKSTEDewonen is, wordt op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het fungeren als zodanig krachtens deze regeling.
5. Tegen een ieder, die een ander die melding gemaakt heeft van een vermoeden van een misstand daarvan nadeel heeft laten ondervinden, zullen disciplinaire maatregelen worden genomen.
6. Indien de medewerker te goeder trouw heeft gemeld en de melding leidt tot (een) (gerechtelijke) procedure(s), kan de medewerker in het kader daarvan worden opgeroepen als getuige aan welke oproep hij mogelijk verplicht is gevolg te geven. In dat geval zal LEKSTEDewonen aan de medewerker in het kader daarvan de benodigde ondersteuning bieden.

Hoofdstuk 5 Inwerkingtreding

Artikel 8

Deze regeling treedt in werking op 1 november 2008.