

Meldregeling Stadlander

April 2020

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Begripsbepalingen.....	3
2. Informatie, advies en ondersteuning voor de medewerker	4
3. Interne melding door een medewerker van de werkgever.....	4
4. Bescherming van de melder tegen benadeling.....	4
5. Het tegengaan van benadeling van de melder	5
6. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling	5
7. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder	6
8. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding.....	6
9. Behandeling van de interne melding door Stadlander	7
10. De uitvoering van het onderzoek.....	7
11. Standpunt van Stadlander	8
12. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt Stadlander.....	8
13. Externe melding	8
14. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder	9
15. Publicatie, rapportage en evaluatie	9
16. Inwerkingtreding regeling	9
Bijlage 1: Procedure bij het melden van vermoeden van een misstand	10

Voorwoord

Stadlander hecht belang aan het voeren van een integriteitsbeleid, en als onderdeel daarvan een goede meldregeling, ook wel de klokkenluidersregeling. Deze regeling volgt de Wetgeving Huis voor Klokkenluiders.

Vermoeden misstand: eerst intern melden

Als een medewerker een misstand vermoedt, moet hij in beginsel eerst intern melding doen bij Stadlander. Indien gewenst staat de vertrouwenspersoon de medewerker hierin bij met advies en informatie en begeleiding bij het volgen van de juiste stappen. Door interne melding kan Stadlander met behulp van dit reglement het vermoeden van een misstand zorgvuldig onderzoeken en zo nodig (tijdig) onderkennen en oplossen. In dit klokkenluiders reglement worden heldere kaders geboden om de meldende medewerker goed te beschermen.

In bijlage 1 van deze regeling is in een processchema duidelijk gemaakt welke stappen er gezet moeten worden bij het melden van een vermoeden van een misstand.

1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a) Stadlander: Stichting Stadlander en de tot haar behorende dochterondernemingen;
- b) medewerker: persoon die op basis van een arbeids-, stage-, uitzend-, detacherings-, ZZP-overeenkomst of consultancy opdracht arbeid verricht of heeft verricht;
- c) werkgever: Stadlander, organisatie die arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
- d) vermoeden van een misstand: het vermoeden van een medewerker dat er sprake is van een misstand voor zover:
 1. het vermoeden gebaseerd is op *redelijke* gronden, die voortvloeien uit de kennis die de medewerker bij Stadlander heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de medewerker heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
 2. het maatschappelijk belang in het geding is bij de volgende niet limitatieve opsomming:
 - i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, en/of een (dreigend) strafbaar feit,
 - ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid, veiligheid en milieu,
 - iii. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
 - iv. een (dreigende) schending van interne beleids codes, zoals integriteitsbeleid, inkoop- en aanbestedingsbeleid of het financieel statuut,
 - v. een (dreigende) diefstal of fraude in relatie tot Stadlander,
 - vi. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld en/of bewust verkeerde informatie verschaffen aan publieke autoriteiten,
 - vii. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vi hierboven genoemde feiten;
- e) vertrouwenspersoon: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
- f) afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders;
- g) melding: de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
- h) melder: de medewerker die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
- i) misstand: (een vermoeden van) een overtreding van de wet- en regelgeving (bijvoorbeeld fraude, verduistering, corruptie), van de gedragsregels van Stadlander zoals neergelegd in haar integriteitcode, of het veroorzaken van een situatie waardoor personeel of derden in gevaar kunnen worden gebracht;
- j) het bestuur: de persoon die de hoogste leiding heeft over de organisatie van de werkgever;

- k) raad van Commissarissen (RvC) het orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de hoogst leidinggevende;
- l) contactpersoon: degene die door het bestuur na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
- m) onderzoekers: degenen aan wie het bestuur het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- n) externe instantie: de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand bij te doen;
- o) afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders: de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders.;

Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

2. Informatie, advies en ondersteuning voor de medewerker

1. De medewerker kan de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de medewerker ook het adviespunt klokkenuiders, de afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

3. Interne melding door een medewerker van de werkgever

1. Een medewerker met een vermoeden van een misstand binnen Stadlander kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de medewerker een redelijk vermoeden heeft dat het bestuur bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij de RvC doen. In dat geval dient in deze regeling voor “het bestuur” verder “de RvC” te worden gelezen.
2. De medewerker kan altijd eerst overleggen met de vertrouwenspersoon, alvorens de melding van het vermoeden van een misstand te doen. Ook kan de medewerker de vertrouwenspersoon vragen de melding te doen. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de medewerker, door naar een leidinggevende. Indien rechtstreeks bij de RvC gemeld dient de melding altijd besproken te worden met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding dan door naar de RvC.
3. De vertrouwenspersoon van Stadlander is de heer Bert van 't Laar. Hij is bereikbaar via a.vantlaar@planet.nl, 0164-686143 en 06-40562101.

4. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. Stadlander benadeelt de melder niet in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand bij de werkgever, een andere organisatie of een externe derde, behoudens reeds lopende ontwikkelingen aangaande de melder.
2. Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, anders dan op eigen verzoek, zoals:
 - a. ontslag, het tussentijds beëindigen of het niet verlengen en/of omzetten van een tijdelijk dienstverband;
 - b. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - c. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder;

- d. de opgelegde benoeming in een andere functie en/of opgelegd overplaatsen van de melder;
 - e. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - f. het wijzigen taken/functie-inhoud en het onthouden van promotiekansen;
 - g. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen van de melder;
 - h. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - i. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - j. het onthouden van promotiekansen;
 - k. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de medewerker als ziek geregistreerd laten;
 - l. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - m. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek.
4. Van benadeling is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel jegens hem te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding staat tot die grond.
 5. Indien Stadlander jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand.
 6. Stadlander draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert.
 7. Stadlander spreekt medewerkers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

5. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De op de voet van artikel 8 lid 6 aangewezen contactpersoon bespreekt, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de medewerker kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.
2. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan het bestuur. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. Het bestuur draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

6. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. Stadlander benadeelt de vertrouwenspersoon, contactpersoon en onderzoekers niet vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken, behoudens reeds lopende ontwikkelingen aangaande de betrokkenen.
2. Stadlander benadeelt een medewerker die wordt gehoord door de onderzoekers niet in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring en/of verstrekken van

documenten aan de onderzoekers die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.

3. Op benadeling van de in lid 1 en 2 bedoelde personen is artikel 4 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

7. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

1. Stadlander draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. Al degenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. Indien het vermoeden van een misstand alleen is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder. De melder realiseert zich dat anoniem blijven beperkingen kan hebben voor het onderzoek.

8. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Indien de medewerker de melding van een vermoeden van een misstand mondeling bij een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de medewerker de melding van een vermoeden van een misstand mondeling via de vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze vertrouwenspersoon, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding door aan het bestuur van Stadlander.
4. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden heeft dat het bestuur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding door aan de RvC van Stadlander. In dat geval dient in deze regeling voor "Het bestuur" verder "de RvC" te worden gelezen.
5. Het bestuur stuurt de melder een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.
6. Na ontvangst van de melding wijst het bestuur, in overleg met de melder, een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

9. Behandeling van de interne melding door Stadlander

1. Het bestuur stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, tenzij:
 - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
 - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
2. Indien het bestuur besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder en/of de vertrouwenspersoon daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan het bestuur van oordeel is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of dat op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
3. Het bestuur beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 13 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien Stadlander een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt het bestuur de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. Het bestuur draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand. Per situatie beoordeelt het bestuur welke samenstelling van het onderzoeksteam nodig is om een zorgvuldig onderzoek te verrichten. De opdracht tot onderzoek kan verstrekt worden aan personen die werkzaam zijn bij Stadlander of externe personen en/of instanties.
5. Het bestuur informeert de melder en/of de vertrouwenspersoon schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Het bestuur stuurt de melder en/of de vertrouwenspersoon daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. Het bestuur informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een externe instantie zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

10. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
3. De onderzoekers kunnen binnen Stadlander alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Medewerkers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
5. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

11. Standpunt van Stadlander

1. Het bestuur informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert het bestuur de melder daar schriftelijk over. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt het bestuur of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien Stadlander een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

12. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt Stadlander

1. Stadlander stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van Stadlander onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid of misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van Stadlander sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert Stadlander hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in.

13. Externe melding

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen indien
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 11 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 11 lid 1 of lid 2.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat kan bijvoorbeeld aan de orde zijn bij:
 - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - b. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - c. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen.
3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
 - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - b. een instantie die is belast met het toezicht en handhaving van wetgeving, zoals Autoriteit Woningcorporaties;
 - c. de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders.

14. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan het bestuur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

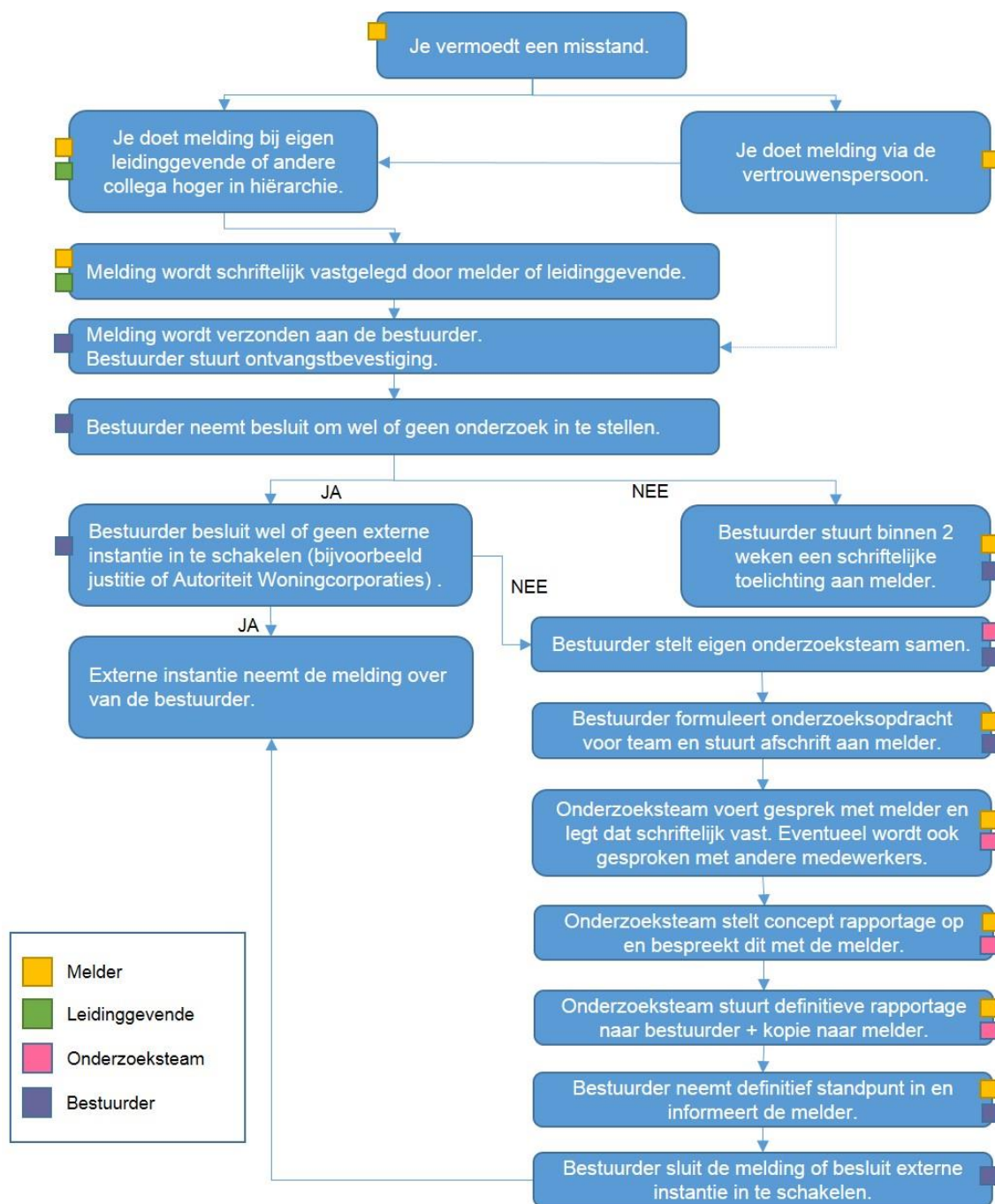
15. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. Het bestuur draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van Stadlander.
2. Het bestuur stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage wordt opgenomen in het jaarverslag en bevat in ieder geval:
 - a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
 - b. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen voor zover niet herleidbaar op personen;
 - c. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
 - d. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand.
3. Het bestuur stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad wordt besproken.
4. Het bestuur stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. Het bestuur draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.

16. Inwerkingtreding regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 1 mei 2020
2. Deze regeling wordt aangehaald als 'Meldregeling Stadlander'.
3. Deze regeling vervangt de 'Klokkeluidersregeling' van 23.06.2011

Bijlage 1: Procedure bij het melden van vermoeden van een misstand



- Vertrouwenspersoon: Bert van 't Laar. Hij is bereikbaar via a.vantlaar@planet.nl, 0164-686143 en 06-40562101.
- Gaat de melding over de bestuurder? Dan meld je altijd eerst bij de vertrouwenspersoon, die vervolgens de melding doorzet naar de RvC. In bovenstaande procedure wordt 'Bestuurder' dan vervangen door 'RvC'.
- Een P&O adviseur maakt altijd onderdeel van het onderzoeksteam vanwege mogelijke arbeidsrechtelijke maatregelen.
- Ben je het niet eens met het definitieve standpunt van de bestuurder? Dan is de volgende stap om de melding te doen bij een externe instantie (artikel 13.3).