

Klokkenluidersregeling Staedion

Definities

Staedion:	de stichting Staedion en de aan haar gelieerde rechtspersonen;
Werknemer:	degene die een arbeidsrelatie heeft met Staedion;
Gedragscode:	de gedragscode van Staedion;
Klachtenregeling:	de klachtenregeling van Staedion;
Klokkenluidersregeling:	de regeling zoals hieronder beschreven.

Inleiding

Artikel 1

- 1.1 Staedion wil in al haar activiteiten respectabel en fatsoenlijk te werk gaan. Daarom heeft zij een Gedragscode opgesteld. Staedion biedt haar werknemers de mogelijkheid bij het vermoeden van misstanden deze op een veilige manier te melden. Zonder dat zij bang hoeven te zijn voor strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling. Daarom heeft Staedion een Klokkenluidersregeling opgesteld. In deze regeling staat beschreven hoe medewerkers bij het vermoeden van een schending van de Gedragscode kunnen handelen.
- 1.2 De melder bekijkt eerst of de melding niet, dan wel niet meer, onder de procedurele werking van de Klachtenregeling valt. Hierbij gaat het om meldingen ter voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen op het werk.
- 1.3 Onder het vermoeden van misstanden wordt verstaan: een veronderstelling dat er sprake is van misstanden op algemeen, operationeel en financieel vlak, zoals:
 - a. een (dreigend) strafbaar feit;
 - b. een (dreigende) schending van wet- en regelgeving;
 - c. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
 - d. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten;
 - e. (een dreiging van) gevaar voor de volksgezondheid, veiligheid en milieu;
 - f. fraude.
- 1.4 Deze regeling is niet bestemd voor:
 - a. het melden van persoonlijke klachten van werknemers over hen persoonlijk betreffende aangelegenheden in verband met het werk;
 - b. het melden van gewetensbezwaren in verband met het verrichten van normale bedrijfsactiviteiten;
 - c. het uiten van kritiek op de door de werkgever gemaakte beleidskeuzes.

Interne procedure melding

Artikel 2

- 2.1 Wanneer een medewerker vermoedt dat de Gedragscode wordt geschonden, kan hij de leidinggevende aanspreken en het dilemma voorleggen.

- 2.2 Kan of wil de werknemer een schending van de Gedragscode niet met de leidinggevende bespreken, dan kan dit worden besproken met de interne vertrouwenspersoon.
- 2.3 Als de melding bij de vertrouwenspersoon mogelijk een escalatiemoment betreft, waaronder wordt verstaan; strafrechtelijk te vervolgen activiteiten of zaken die gevaar opleveren voor de volksgezondheid, veiligheid en milieu, dan kan de vertrouwenspersoon daar van, zonder namen te noemen, melding maken bij de daarvoor relevante in-of externe instanties.
- 2.4 Een werknemer kan een formele melding maken van een vermoeden van een misstand zoals omschreven in artikel 1 lid 3 bij het interne Meldpunt Gedragschendingen in de navolgende situaties:
- het vermoeden van een misstand van een werknemer van Staedion;
 - een eerdere interne melding conform de interne procedure(s) inzake de Klachtenregeling van in wezen dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - een situatie waarin de werknemer in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding.
- 2.5 De melding dient door de werknemer bij voorkeur schriftelijk en beargumenteerd te worden ingediend bij het interne Meldpunt Gedragsschendingen.
- 2.6 Het interne Meldpunt Gedragsschendingen stuurt een ontvangstbevestiging aan de werknemer.
- 2.7 Direct hierna wordt door het interne Meldpunt Gedragsschendingen een onderzoek gestart.
- 2.8 In het kader van het onderzoek wordt de werknemer door het interne Meldpunt Gedragsschendingen gehoord.
- 2.9 De werknemer die het vermoeden van een misstand meldt en degene aan wie het vermoeden van de misstand is gemeld, behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van het interne Meldpunt Gedragsschendingen en zonder kennisgeving aan de werknemer wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of buiten de organisatie. Na toestemming wordt bij het verschaffen van informatie de anonimiteit van de werknemer, voor zover mogelijk, gewaarborgd.
- 2.10 Binnen een periode van vier weken vanaf het moment van de melding wordt de werknemer door het interne Meldpunt Gedragsschendingen schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt over het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid. Een afschrift hiervan wordt toegezonden aan de bestuurder. Hij informeert de voorzitter van de Raad van Commissarissen.
- 2.11 Indien het standpunt niet binnen vier weken na de melding kan worden gegeven, wordt de werknemer door of namens het interne Meldpunt Gedragsschendingen hiervan schriftelijk op

de hoogte gebracht. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn een standpunt wordt ingenomen. Een afschrift hiervan wordt gestuurd naar de bestuurder. Hij informeert de voorzitter van de Raad van Commissarissen.

Procedure melding voorzitter Raad van Commissarissen

Artikel 3

- 3.1 De werknemer kan melding maken van een vermoeden van een misstand bij de voorzitter van de Raad van Commissarissen in de navolgende situaties:
 - a. het vermoeden van een misstand van de bestuurder, de vertrouwenspersoon of het interne Meldpunt Gedragsschendingen;
- 3.2 De melding dient door de werknemer bij voorkeur schriftelijk en beargumenteerd te worden ingediend bij de voorzitter van de Raad van Commissarissen.
- 3.3 De voorzitter van de Raad van Commissarissen stuurt een ontvangstbevestiging aan de werknemer.
- 3.4 Direct hierna wordt door de voorzitter van de Raad van Commissarissen een onderzoek inzake de melding gestart.
- 3.5 In het kader van het onderzoek wordt de werknemer door de voorzitter van de Raad van Commissarissen gehoord.
- 3.6 De werknemer die het vermoeden van een misstand meldt en degene aan wie het vermoeden van de misstand is gemeld, behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de voorzitter van de Raad van Commissarissen en zonder kennisgeving aan de werknemer wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of buiten de organisatie. Bij het verschaffen van informatie wordt de anonimiteit van de werknemer, voor zover mogelijk, gewaarborgd.
- 3.7 Binnen een periode van vier weken vanaf het moment van de melding wordt de werknemer door of namens de voorzitter van de Raad van Commissarissen schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt over het gemelde vermoeden van een misstand.
- 3.8 Indien het standpunt niet binnen vier weken na de melding kan worden gegeven, wordt de werknemer door of namens de voorzitter van de Raad van Commissarissen hiervan schriftelijk in kennis gesteld daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn een standpunt kan worden ingenomen.

Rechtsbescherming en openbaarmaking

Artikel 4

- 4.1 De werknemer die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden daarvan.

- 4.2 Staedion neemt in het sociaal jaarverslag op hoeveel meldingen in het kader van deze regeling zijn behandeld. Daarbij wordt aangegeven hoeveel meldingen ontvankelijk, niet-ontvankelijk, gegrond of ongegrond zijn verklaard.

Extern meldpunt

Artikel 5

Bij het externe Meldpunt Integriteit Woningcorporaties kan iedereen terecht om signalen door te geven die te maken hebben met mogelijke fraude of zelfverrijking van woningcorporaties, hun medewerkers, management en bestuurders. Iedereen kan anoniem een melding doen. De melder wordt, voor zover de situatie dat toelaat, geïnformeerd over de stand van zaken en het resultaat van de behandeling van de melding. Hier kun je terecht wanneer je de misstand niet intern wilt melden.

Inwerkingtreding en publicatie

Artikel 6

Deze regeling wordt vastgesteld door de Raad van Commissarissen van Staedion, treedt in werking op 18 september 2012 en wordt geplaatst op het intranet en de website van Staedion.

Contactpersonen

Artikel 7

De contactgegevens van de vertrouwenspersonen, het interne Meldpunt Gedragsschendingen en het externe Meldpunt Integriteit Woningcorporaties staan vermeld op intranet.