



De Klokkenluiderregeling bij integriteitsschendingen en vermoeden van een misstand als bedoeld in de Wet Huis voor klokkenluiders

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Waarom de Klokkenluiderregeling	4
Voor wie is de Klokkenluidersregeling?	4
Vertrouwenspersonen	4
Bescherming dankzij de Klokkenluiderregeling	4
Wanneer kan een melding worden gedaan?	4
Bij wie meld je een misstand?	6
Melden bij de vertrouwenspersoon	6
Bescherming van de melder, anonimiteit van de gegevens	7
Bijlage 1: Reglement Klokkenluiderregeling	8
1. Definities	8
2. Regeling en reikwijdte	9
3. Algemene bepalingen	9
4. Interne melding aan leidinggevende en/of Vertrouwenspersoon	10
5. Standpunt	10
6. Rechtsbescherming	11
7. Slotbepalingen	11
Bijlage 2: Procedure bij melding in de lijn	12
1. Ontvangst van de melding	12
2. Afhandeling van de melding	13
Bijlage 3: Procedure bij melding Vertrouwenspersonen	14
1. Algemeen	14
2. Onafhankelijkheid	14
3. Communicatielijnen	14
4. Ontvangst van de melding	15
5. Contact met de melder	15
6. Afhandeling van de melding	16
7. Schriftelijke Verslag	17
8. Toepasselijkheid WHk	18

INLEIDING

Eigen Haard wil een inspirerende werkomgeving creëren waar competente medewerkers ondernemend kunnen handelen. Maar we zijn ook een bedrijf dat de integriteit hoog in het vaandel heeft staan.

Wij vinden het van belang dat medewerkers op adequate en veilige wijze melding kunnen doen van eventuele vermoedens van een schending van integriteit en/of een misstand binnen Eigen Haard. Wij spreken elkaar eerst aan op gedrag, zoals in onze code Gedrag en Integriteit staat. Indien dit niet mogelijk of gewenst is, kan een (vermoeden van een) integriteitsschending of misstand worden gemeld.

Het is van belang dat medewerkers van Eigen Haard vermoedens van beide integriteitsschendingen veilig kunnen melden binnen de organisatie. Daarom hebben wij deze Klokkenuiderregeling opgesteld. Het uitgebreide reglement is toegevoegd als bijlage 1. De meest recente versie van deze regeling is gepubliceerd op het Intranet en op de website van Eigen Haard.

De hierboven genoemde interne procedure en externe vertrouwenspersoon zijn ondergebracht bij CVP+. Bij CVP+ kan dus altijd een eventuele interne melding worden gedaan. Zie ook hieronder bij "Bij wie meld je een misstand?" en "Melden bij de vertrouwenspersoon".

Waarom de Klokkenluiderregeling

We hebben natuurlijk al de code Gedrag en Integriteit. Daarnaast kan je bij je leidinggevende, een (staf)manager of de betreffende directeur terecht als je een vermoeden hebt dat er iets mis is. Maar er kunnen zaken zijn waar je niet goed raad mee weet. Zaken welke voor jouw gevoel of feitelijk niet in de haak zijn.

Het doen van een melding op grond van deze regeling wordt niet gezien als klikken of een gebrek aan loyaliteit. Integendeel, Eigen Haard krijgt hierdoor de mogelijkheid om verantwoordelijkheid te nemen voor het oplossen van de situatie die tot de melding heeft geleid of het voorkomen daarvan.

Voor wie is de Klokkenluidersregeling?

De regeling is gemaakt voor alle medewerkers of voormalig medewerkers van Eigen Haard en voor medewerkers van een andere organisatie die door hun werk met Eigen Haard in aanraking zijn gekomen. Je hoeft niet per se een arbeidsovereenkomst met Eigen Haard te hebben voor het doen van een melding. Ingehuurde medewerkers van externe organisaties die met medewerkers van Eigen Haard te maken hebben (gehad) en medewerkers van een andere organisatie waarmee Eigen Haard samenwerkt, kunnen ook gebruik maken van deze regeling.

Vertrouwenspersonen

De medewerker kan een vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning indien de medewerker vermoedt dat sprake is van een situatie die een melding rechtvaardigt. Ook kan de vertrouwenspersoon ondersteuning bieden bij het daadwerkelijk doen van een melding.

Het bestuur heeft tot vertrouwenspersoon Lilian Vermeulen en Anton de Leeuw van het CVP+ (het Centrum Vertrouwenspersonen Plus) benoemd. Verderop in dit document staan de contactgegevens van de vertrouwenspersonen.

Ook kan de medewerker het Huis van Klokkenluiders (gratis) verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Bescherming dankzij de Klokkenluiderregeling

De Klokkenluiderregeling biedt degene die een melding doet rechtsbescherming. De melding heeft dus geen consequenties voor de werkrelatie. De regeling zorgt er ook voor dat er daadwerkelijk iets gebeurt met de melding.

Wanneer kan een melding worden gedaan?

Je kunt elk vermoeden van niet-integer gedrag melden, of het nu betreft een interne kwestie of een misstand als bedoeld in de WHk (dus waarbij een groot maatschappelijk belang in het geding is). Iedere melding wordt serieus onderzocht. Daaruit zal blijken of het feit of de situatie ernstig genoeg is om tot actie over te gaan. Een medewerker zal in beginsel eerst een interne melding moeten doen bij de

werkgever (via de vertrouwenspersoon van CVP+). Na de afhandeling van de interne melding, kan de melder een externe melding bij een extern meldpunt doen (dit is een instantie die daarvoor het meest in aanmerking komt, bijvoorbeeld de Belastingdienst, ILT, AFM etc.). Dat zal in de meeste gevallen een inspectie of toezichthouder zijn, maar dat kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders zijn.

Naast de klokkenluiderregeling kent Eigen Haard het protocol ongewenste omgangsvormen voor het melden van discriminatie, seksuele intimidatie, pesterijen, agressie en geweld. Deze kunnen ook gemeld worden bij de vertrouwenspersoon van het CVP+.

Als voorbeelden van situaties waarin een melding kan worden gedaan kunnen de volgende worden gegeven. Als sprake is van een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een (ex) werknemer, ingehuurde medewerker of medewerker van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden in aanraking is gekomen met Eigen Haard, dat binnen Eigen Haard sprake is van:

- schending van een wettelijk voorschrift;
- een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of een gevaar voor de aantasting van het milieu;
- een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;

Daarbij kan onder andere – doch niet uitsluitend – worden gedacht aan:

- een (dreigend) strafbaar feit, zoals diefstal, fraude, corruptie en valsheid in geschrifte;
- een (dreigende) verspilling van overheidsmiddelen;
- (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze bovengenoemde onderwerpen.

Dat betekent dus dat je melding kan betreffen een situatie binnen je eigen afdeling maar ook op een andere afdeling. Het vermoeden moet voortvloeien uit de kennis die is verkregen als werknemer of ingehuurde medewerker dan wel externe medewerker bij Eigen Haard of in samenwerking met Eigen Haard.

Hieronder staan enkele situaties beschreven die je via de klokkenluiderregeling kunt melden:

Mogelijke fraude

Je denkt zeker te weten dat Hans, een (gefingerde) collega op de afdeling Debiteurenmanagement samen met zijn vriendin, die bij Front Office werkt, geld wegsluit naar hun privérekening. Je meldt dit met behulp van de klokkenluiderregeling.

Mogelijke fraude

Jaap (gefingerde collega) is samen met zijn leidinggevende betrokken bij de onderhandelingen over de mogelijke bouw van een nieuwe woonwijk. De gemeente heeft haar voorkeur geuit voor een bepaald gebied net buiten de rand van Amsterdam. Niets staat nog vast, maar de kans is groot dat de gemeente besluit hier de bouw te laten doorgaan. Jaap koopt daar plots een stuk grond en hoopt dat later met veel winst te kunnen verkopen zodra de plannen werkelijkheid worden. Jij wilt met behulp van de klokkenluiderregeling de handelwijze van Jaap melden bij de vertrouwenspersoon. Jij wordt door de regeling beschermd.

Bij wie meld je een misstand?

Wij maken onderscheid tussen een integriteitsschending die het belang van de organisatie schaadt, en een misstand als bedoeld in de Wet Huis voor klokkenluiders ("WHk"). Bij (een vermoeden van) een misstand in de zin van de WHk is sprake van een situatie waarbij een maatschappelijk belang ernstig in het geding is. Niet iedere schending van integriteit levert dus een dergelijke misstand. Als voorbeeld kunnen dienen gedragingen als diefstal/verduistering en/of fraude. Deze gedragingen leveren zonder meer een (ernstige) integriteitsschending op, maar niet altijd is daarbij een groot maatschappelijk belang in het geding. Alleen als dat wel zo is, kan sprake zijn van een misstand als bedoeld in de WHk. In dat geval kan ook, na het volgen van de juiste interne procedure, een melding worden gedaan bij het Huis voor Klokkenluiders.

Een medewerker die denkt dat sprake zou kunnen zijn van een misstand in de zin van de WHk, heeft de mogelijkheid dit te bespreken met een externe vertrouwenspersoon en het Huis voor Klokkenluiders. De dienstverlening van het Huis voor Klokkenluiders is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis. Het Huis voor Klokkenluiders doet zelf geen onderzoek naar vermoedens van misstanden zolang niet eerst een interne melding is gedaan. Het kan geen melding voor de medewerker doen. De eventuele melding doet de medewerker uiteindelijk zelf. Het Huis voor Klokkenluiders heeft een puur adviserende en ondersteunende rol. Het adviespunt treedt ook niet op als belangenbehartiger. Wel kan het Huis voor Klokkenluiders met de medewerker meedenken over hoe het beste met de ontstane situatie kan worden omgegaan.

Je kunt een misstand bij verschillende personen en/of instanties melden:

1. Je kunt je vermoeden melden bij je directe leidinggevende.
2. Je kunt ook contact opnemen met een (staf)manager of de betreffende directeur om je vermoeden aan te kaarten.
3. Of je kunt contact opnemen met de vertrouwenspersonen van Eigen Haard (Lilian Vermeulen of Anton de Leeuw van het CVP+). Zij zullen de procedure volgens de Klokkenluideregeling volgen. De twee vertrouwenspersonen beschikken over gelijke informatie ten opzichte van elkaar.

Melden bij de vertrouwenspersoon

Als je een melding wilt doen bij één van de vertrouwenspersonen, kan dit via het mailadres van CVP+, info@cvp-plus.nl. Uiteraard kan dit ook telefonisch op 06-81316936. Dit nummer wordt beheerd door beide vertrouwenspersonen.

Bescherming van de melder, anonimiteit van de gegevens

Centraal in de Klokkenuiderregeling is de bescherming van degene die de melding doet. De procedure is zodanig ingericht dat de bescherming van de melder en zijn/haar persoonsgegevens centraal staat.

Je gegevens als melder worden gedurende het onderzoek naar de misstand geheim gehouden, tenzij jij uitdrukkelijk aangeeft dat het niet hoeft. Zelfs in dit laatste geval kan de vertrouwenspersoon er toch voor kiezen de melding te anonimiseren. De vertrouwenspersoon kan adviseren dat anonimiteit verstandiger is vanuit het oogpunt van de bescherming van jouw belangen.

Ongeacht of de melding bij de vertrouwenspersoon anoniem is of niet, zal er tussentijds contact zijn waarin de stand van zaken rond de melding besproken wordt en waarbij eventueel aanvullende vragen aan jou kunnen worden gesteld.

Je zult als melder geen nadeel van je melding ondervinden. Je kunt hierdoor niet ontslagen worden of op een andere wijze benadeeld worden.

Er is een uitzondering. Het feit dat je een melding doet, maakt je niet immuun voor de gevolgen als blijkt dat je de melding met kwade bedoelingen hebt gedaan. Of als je zelf ook deel hebt genomen aan de gedraging die je meldt. In het laatste geval zal er uiteindelijk rekening kunnen worden gehouden met het feit dat je gemeld hebt.

Voor meer informatie of het doen van een melding kun je terecht bij:

Vertrouwenspersonen:

Naam:	Lilian Vermeulen en Anton de Leeuw
Functie:	Vertrouwenspersoon CVP+
Mobiele nummer:	06-81316936
E-mail adres:	info@cvp-plus.nl

Extern Adviespunt/Meldingspunt:

Naam:	Huis voor Klokkenuiders
Functie:	Extern adviespunt / meldingspunt
Algemeen nummer	070 - 722 2400
E-mail adres:	www.adviespuntklokkenuiders.nl

Bijlage 1: Reglement Klokkenluiderregeling

1. Definities

1.1 In deze regeling wordt verstaan onder:

- *Eigen Haard*: Eigen Haard (en de tot haar behorende werkmaatschappijen);
- *Medewerker*: degene die, al dan niet op basis van een arbeidsovereenkomst, werkzaam is (of is geweest) ten behoeve van Eigen Haard en voor wiens werkzaamheden Eigen Haard de verantwoordelijkheid draagt, hieronder zijn begrepen bestuurders, medewerkers welke op de loonlijst staan van Eigen Haard en inleenkrachten alsmede medewerkers van een andere organisatie die door hun werkzaamheden met Eigen Haard in aanraking zijn gekomen;
- *Leidinggevende*: de functionaris die aan de medewerker bij diens dagelijkse werkzaamheden direct leiding geeft;
- *Vertrouwenspersoon*: de externe instantie die door het bestuur is aangewezen om als onafhankelijk meldpunt te fungeren;
- *Wet Huis voor klokkenluiders (WHK)*: wet van 14 april 2016, houdende de oprichting van een Huis voor klokkenluiders, gepubliceerd in Staatsblad 2016, 147;
- *Huis voor Klokkenluiders*: externe overheidsinstantie waar de medewerker kan verzoeken om informatie, advies en ondersteuning bij het vermoeden van een misstand als bedoeld in de WHK;
- *Integriteitsschending*: een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten waarbij het belang van Eigen Haard in het geding is;
- *Melder*: degene die een melding doet;
- *Melding*: de kennisgeving van een medewerker dat sprake is van een integriteitsschending of misstand;
- *Misstand*: een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij de schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu, een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming;
- *Vermoeden van een misstand*: het vermoeden van een medewerker, dat binnen Eigen Haard of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden voor Eigen Haard met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de medewerker bij Eigen Haard heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de medewerker heeft gekregen door zijn werkzaamheden voor Eigen Haard bij een ander bedrijf of een andere organisatie.

2. Regeling en reikwijdte

- 2.1 Deze regeling is van toepassing op alle (voormalig) medewerkers van Eigen Haard, waaronder ook ingehuurd externen en medewerkers van een andere organisatie die door hun werkzaamheden in aanraking zijn gekomen met Eigen Haard. De regeling heeft als doel hen, zonder gevaar voor hun rechtspositie, de mogelijkheid te bieden een melding te doen van een integriteitsschending of (vermoeden van een) misstand.
- 2.2 De regeling is vastgesteld door het bestuur op 19 juli 2021 met instemming van de OR en wordt op het intranet van Eigen Haard geplaatst. Medewerkers van Eigen Haard die geen frequente toegang hebben tot intranet ontvangen van de leidinggevenden een exemplaar van de regeling.

3. Algemene bepalingen

- 3.1 Van iedere medewerker wordt verwacht dat hij/zij melding maakt in het geval dat hij/zij een vermoeden heeft van een integriteitsschending of misstand.
- 3.2 Het verdient de voorkeur om melding te doen bij de direct leidinggevende. De leidinggevende beoordeelt in overleg welke stappen ondernomen dienen te worden en of er melding gedaan wordt bij de externe) vertrouwenspersoon. In geval dat niet mogelijk of wenselijk is, bij een stafmanager of directeur.
- 3.3 De meldende medewerker heeft recht op een vertrouwelijke behandeling van zijn persoonsgegevens. In de bijlagen bij deze regeling zijn de procedures opgenomen waarin de waarborging van de vertrouwelijkheid van de persoonsgegevens vermeld staat, alsmede de mogelijkheid van het doen van een anonieme melding.
- 3.4 Deze regeling is niet bedoeld voor klachten van persoonlijke aard van de medewerkers in relatie tot hun functioneren. Dergelijke klachten moeten altijd met de eigen leidinggevende besproken worden.
- 3.5 De medewerker die een melding doet dient te goeder trouw te handelen. De bewijslast voor te kwader trouw van de melder ligt bij Eigen Haard.
- 3.6 De medewerker die een melding doet dient niet uit persoonlijk gewin te handelen.
- 3.7 De medewerker die een melding doet van een integriteitsschending of misstand waar hij/zijzelf 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.
- 3.8 Van een melding krachtens artikel 4 of 5 wordt een meldingsdossier aangelegd. De Vertrouwenspersoon legt een geanonimiseerd dossier aan waarin alle stappen worden gedocumenteerd. Alle registraties en dossiers worden in een beveiligde omgeving bewaard.

Identificatiegegevens van de melder worden op zodanige wijze bewaard dat alleen de Vertrouwenspersoon toegang heeft tot deze gegevens.

- 3.9 De identificatiegegevens van de medewerker worden niet opgenomen in de communicatie naar derden. Hiertoe wordt gewerkt met een geanonimiseerd 'zaaknummer'.
- 3.10 De communicatie over de integriteitsschending of misstand wordt zodanig geobjectiveerd dat de identiteit van de melder niet uit de informatie kan worden afgeleid.

4. Interne melding aan leidinggevende en/of Vertrouwenspersoon

- 4.1 Het verdient de voorkeur dat de medewerker melding doet bij de direct leidinggevende. In geval dat niet mogelijk of wenselijk is, bij een stafmanager of de betreffende directeur. De leidinggevende informeert het bestuur. Het bestuur besluit in overleg met manager R&A welke stappen tot onderzoek ondernomen worden. Indien hij/zij melding aan de leidinggevende, een stafmanager of directeur niet wenselijk acht, kan melding geschieden bij de Vertrouwenspersoon.
- 4.2 Indien de medewerker het vermoeden bij de Vertrouwenspersoon heeft gemeld, volgt de Vertrouwenspersoon de procedure zoals vastgesteld door het bestuur. Deze procedure is opgenomen in de bijlage van deze regeling.
- 4.3 Onverwijld wordt de melding in behandeling genomen en worden de vervolgstappen bepaald, overeenkomstig de procedures zoals opgenomen in de bijlage van deze regeling.
- 4.4 Manager R&A wordt door de Vertrouwenspersoon op de hoogte gesteld van de melding. Indien de melding een lid van het bestuur betreft wordt de voorzitter van de Raad van Commissarissen van Eigen Haard op de hoogte gesteld.

5. Standpunt

- 5.1 Binnen een periode van vier weken vanaf het moment van de melding wordt de medewerker door de leidinggevende of de Vertrouwenspersoon schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
- 5.2 Indien het standpunt niet binnen vier weken kan worden gegeven, wordt de medewerker door de leidinggevende of Vertrouwenspersoon hiervan schriftelijk in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn hij/zij een standpunt tegemoet kan zien.

6. Rechtsbescherming

- 6.1 De melder die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling zijn melding heeft gedaan en die te goeder trouw is, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden.
- 6.2 Represailles van mede-medewerkers ten opzichte van de melder als gevolg van het melden worden door Eigen Haard niet geaccepteerd en zullen te allen tijde leiden tot passende maatregelen. Het bestuur bepaalt welke maatregelen dit zijn, daarbij rekening houdend met de anonimiteit van de melder.
- 6.3 Zolang de melder niet anders te kennen geeft, wordt de door hem gewenste anonimiteit gerespecteerd, overeenkomstig de procedures zoals opgenomen in de bijlagen van deze regeling.

7. Slotbepalingen

- 7.1 De meldingsdossiers worden één jaar na interne afhandeling, of nadat extern de rechtsgang is doorlopen, op een afgesloten plaats gearhiveerd en zijn alleen toegankelijk voor de vertrouwenspersoon, onverminderd een eventuele rapportageplicht op grond van de wet. De dossiers worden maximaal 3 jaar bewaard.
- 7.2 De betrokkene waarover een melding is gedaan heeft, voordat een besluit over zijn/haar 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.

Bijlage 2: Procedure bij melding in de lijn

1. Ontvangst van de melding

- 1.1 Indien de medewerker een melding doet bij de leidinggevende, draagt deze leidinggevende (in overleg met de medewerker) zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan en legt deze ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder.
- 1.2 De leidinggevende stuurt de melding onverwijld door aan de hoogst leidinggevende: het bestuur. Als er een redelijk vermoeden is dat het bestuur betrokken is bij een integriteitsschending of misstand, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen.
- 1.3 De hoogst leidinggevende stuurt de melder onverwijld 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.
- 1.4 Manager R&A stelt in overleg met het bestuur een onderzoek in naar het gemelde vermoeden tenzij:

het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of

op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
- 1.5 Indien het bestuur en manager R&A besluiten geen onderzoek in te stellen, informeert manager R&A daar de melder binnen twee weken na de interne melding, schriftelijk over. Daarbij wordt ook 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 integriteitsschending of misstand.
- 1.6 Manager R&A beoordeelt of een externe instantie van de melding op de hoogte moet worden gebracht. Als dit het geval is, ontvangt de melder hiervan een afschrift.
- 1.7 Manager R&A 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 integriteitsschending of misstand.

2. Afhandeling van de melding

- 2.1 Het onderzoek kan afhankelijk van de situatie bestaan uit interviews met betrokkenen, omstanders of anderen die enig licht op de zaak kunnen werpen, financieel onderzoek, documenten onderzoek en ICT onderzoek. Bij het inschakelen van interne afdelingen dient het bestuur te waken over het behoud van de anonimiteit van de melder.

In het kader van onafhankelijkheid en objectiviteit zal van alle werkzaamheden en de daaruit volgende bevindingen verslag worden gedaan.

- 2.2 Het bestuur, respectievelijk de Raad van Commissarissen, ontvangt de eindrapportage. Het eindrapport bevat een advies voor vervolgstappen en mogelijke sanctiemaatregelen.
- 2.3 Het bestuur stelt de melder schriftelijk op de hoogte van het afronden van het onderzoek naar de melding en stelt deze inhoudelijk op de hoogte van de resultaten van het onderzoek.

BIJLAGE 3: PROCEDURE BIJ MELDING VERTROUWENSPERSONEN

1. Algemeen

- 1.1 Het bestuur heeft CVP+ aangesteld als Vertrouwenspersonen inzake de Klokkenluiderregeling van Eigen Haard.
- 1.2 CVP+ bestaat uit twee Vertrouwenspersonen, zodat er altijd één persoon bereikbaar is.
- 1.3 Indien de medewerkers van Eigen Haard de voorkeur geven aan een Vertrouwenspersoon kunnen zij bij CVP+ hun melding doen.

2. Onafhankelijkheid

- 2.1 Het is contractueel vastgelegd tussen Eigen Haard en CVP+ dat de persoonlijke gegevens van melders niet ter beschikking worden gesteld aan Eigen Haard tenzij de melder hier uitdrukkelijk, schriftelijk mee instemt.

3. Communicatielijnen

- 3.1 Het bestuur wijst vanuit haar midden de contactpersoon aan met wie de Vertrouwenspersoon rechtstreeks contact opneemt.
- 3.2 Het bestuur wijst vanuit haar midden een vervangende contactpersoon aan waarmee de Vertrouwenspersoon rechtstreeks contact opneemt in geval de eerst aangewezen contactpersoon onbereikbaar is.
- 3.3 In geval een melding een lid van het bestuur betreft, neemt de Vertrouwenspersoon rechtstreeks contact op met de voorzitter van de Raad van Commissarissen.
- 3.4 De Vertrouwenspersoon is verantwoording verschuldigd aan het bestuur met betrekking tot de activiteiten die in het kader van de functie als Vertrouwenspersoon worden uitgevoerd.

4. Ontvangst van de melding

- 4.1 De Vertrouwenspersoon ontvangt melding van (vermoedens van) een integriteitsschending of misstand van medewerkers van Eigen Haard en registreert deze.
- 4.2 Aan iedere melding wordt een uniek registratienummer gekoppeld.
- 4.3 De Vertrouwenspersoon benadrukt haar plicht tot geheimhouding met betrekking tot de melding tegenover Eigen Haard of derden.
- 4.4 De Vertrouwenspersoon registreert de melding en stelt de melder vragen om zo veel mogelijk informatie over de melding te krijgen.
- 4.5 De Vertrouwenspersoon anonimiseert de melding. De gegevens van de melding die kunnen leiden tot de identiteit van de melder worden niet meegenomen in de beschrijving van het feitenrelaas.
- 4.6 De Vertrouwenspersoon bewaart de persoonsgegevens van de melder in een apart document.
- 4.7 De Vertrouwenspersoon bewaart de meldingen die hij/zij ontvangt digitaal in de speciaal daarvoor beveiligde schijfruimte waar alleen de beide Vertrouwenspersonen toegang toe hebben.
- 4.8 Indien de melding niet anoniem plaatsvindt, ontvangt de melder na het gesprek twee afschriften van de melding ondertekend door de Vertrouwenspersoon, voorzien van de datum van de melding. Waar nodig voorziet de melder het afschrift van aanvullend commentaar waarna de melder één afschrift ondertekent en retourneert naar de Vertrouwenspersoon.

5. Contact met de melder

- 5.1 De persoonlijke gegevens van de melder worden pas prijsgegeven nadat de melder hiertoe schriftelijk toestemming heeft gegeven, of indien de nationale wet- of regelgeving de bekendmaking van de persoonlijke gegevens eist.
- 5.2 In geval de persoonsgegevens vrij moeten worden gegeven, draagt Eigen Haard zorg voor een deugdelijke bescherming van de positie van de melder.
- 5.3 Waar nodig kan de melder verzoeken om persoonlijke, professionele begeleiding te krijgen.
- 5.4 De Vertrouwenspersoon onderhoudt contact met de melder om deze op de hoogte te houden van de voortgang van het onderzoek of om nadere informatie in te winnen die van belang kan zijn voor het onderzoek.
- 5.5 De Vertrouwenspersoon informeert de melder over de start van het onderzoek, neemt ten minste maandelijks contact op over het verloop van het onderzoek en geeft aan wanneer het

onderzoek wordt afgesloten. De Vertrouwenspersoon is niet verplicht de melder inhoudelijke informatie te verstrekken over de voortgang van het onderzoek.

6. Afhandeling van de melding

- 6.1 Een commissie bestaande uit Manager HR en Manager R&A bespreekt de geanonimiseerde versie van de melding om een zorgvuldig, beargumenteerd besluit te nemen met betrekking tot de ernst van de melding en de te nemen vervolgstappen. Het besluit wordt schriftelijk vastgelegd en doorgegeven aan de Vertrouwenspersoon. De Vertrouwenspersoon brengt de melder op de hoogte van het besluit.
- 6.2 Manager R&A stuurt de geanonimiseerde melding met de voorgenomen onderzoekstappen ter informatie door naar het bestuur met daarbij een indicatie van de mogelijke ernst van de melding.
- 6.3 Bij melding van vermeende feiten die van materieel belang zijn voor Eigen Haard of die kunnen leiden tot ernstige reputatieschade voor Eigen Haard, zal Manager R&A in samenspraak met de contactpersoon binnen het bestuur een onderzoeksplan opstellen.
- 6.4 In geval van een melding waarbij sprake is van vermeende betrokkenheid van één of meer leden van het bestuur, wordt de voorzitter van de Raad van Commissarissen ingelicht. In samenspraak met het bestuur, respectievelijk de Raad van Commissarissen stelt de Manager R&A een onderzoeksplan op.
- 6.5 Manager R&A heeft vervolgens zelf de bevoegdheid om onderzoek te (laten) doen naar de (omstandigheden van de) melding. Dit onderzoek kan afhankelijk van de situatie na het horen van de melder, bestaan uit interviews met betrokkenen, omstanders of anderen die enig licht op de zaak kunnen werpen, financieel onderzoek, documenten onderzoek en ICT onderzoek. In het kader van onafhankelijkheid en objectiviteit zal van alle werkzaamheden en de daaruit volgende bevindingen verslag worden gedaan welke in het meldingsdossier worden opgenomen.
- 6.6 Manager R&A verricht het onderzoek naar aanleiding van de melding. Hij kan hierbij de medewerking vragen van interne diensten van Eigen Haard of een externe onderzoekpartij. Bij het inschakelen van interne afdelingen dient Manager R&A te waken over het behoud van de anonimiteit van de melder.
- 6.7 In geval van ernstige vermoedens van fraude of corruptie kan Manager R&A rechtstreeks contact opnemen met een onafhankelijk onderzoeksbureau om advies te vragen over de te nemen acties ter voorkoming van verdere verliezen en/of het veiligstellen van bestaand bewijsmateriaal.
- 6.8 In geval de commissie na een zorgvuldig beargumenteerde afweging besluit dat de melding niet hoeft te worden onderzocht, zal hij/zij een eindbesluit opstellen waarin beargumenteerd wordt waarom geen verder gevolg zal worden gegeven aan de melding. Manager R&A overlegt het eindbesluit aan het bestuur. Indien er binnen tien werkdagen geen tegenbericht is

ontvangen van de contactpersoon, stuurt Manager R&A het eindbesluit naar de Vertrouwenspersoon ter doorzending naar het met de melder overeengekomen verzendadres.

- 6.9 Indien de melder na het ontvangen van het eindbesluit waarin staat vermeld dat geen verder gevolg zal worden gegeven aan de melding, alsnog van mening is dat de melding moet worden nagevolgd, kan de melder een bezwaarschrift richten tot het bestuur. In geval van betrokkenheid van het bestuur richt de melder zijn bezwaarschrift tot de voorzitter van de Raad van Commissarissen.
- 6.10 Manager R&A maakt een eindrapport naar aanleiding van het onderzoek. In geval een externe partij gevraagd is onderzoek te verrichten wordt het eindrapport van de externe partij als apart onderdeel toegevoegd aan het eindrapport.
- 6.11 Manager R&A overhandigt het eindrapport aan het bestuur, respectievelijk de Raad van Commissarissen. Het eindrapport bevat een advies voor vervolgstappen en mogelijke sanctiemaatregelen.
- 6.12 Na afronding van het onderzoek overhandigt Manager R&A een kopie van het rapport of onderdelen van het rapport van het eindonderzoek (in zoverre mogelijk) aan de Vertrouwenspersoon zodat deze het kan doorsturen naar de melder. De melder wordt schriftelijk op de hoogte gesteld van het afronden van het onderzoek naar de melding en de datum waarop het onderzoek is overgedragen aan het bestuur, respectievelijk de Raad van Commissarissen. De Vertrouwenspersoon stelt de melder op de hoogte van de resultaten van het onderzoek.
- 6.13 Het bestuur zal het onderzoek tot zich nemen en een uitspraak doen over de wijze van opvolging van de melding. Indien de melding gegrond wordt verklaard, zal het bestuur zich beraden over eventuele sancties en/of maatregelen die getroffen moeten worden om de effecten van het incident zo veel mogelijk teniet te doen.
- 6.14 De besluiten en uitspraken van het bestuur worden door Manager R&A vastgelegd en aan het meldingsdossier toegevoegd.

7. Schriftelijke Verslag

- 7.1 Aan het eind van het boekjaar brengt de Vertrouwenspersoon schriftelijk verslag uit aan het bestuur betreffende de werkzaamheden van de Vertrouwenspersoon inzake deze regeling.
- 7.2 Het bestuur stelt jaarlijks een rapportage op over (het beleid aangaande) het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van integriteitsschendingen en 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, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
- 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 en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.

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.

Het bestuur stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van integriteitsschendingen en 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.

Een samenvatting hiervan wordt gepubliceerd op intranet alsmede op de externe website van Eigen Haard, onder: Corporate Governance: "Risicobeheersing, Kwaliteitsbewaking & Controle".

8. Toepasselijkheid WHk

8.1 Indien sprake is van een vermoeden van een misstand kan de medewerker:

- a. op grond van artikel 3k lid 1 WHk de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenuiders verzoeken om informatie, advisering en ondersteuning over de te ondernemen stappen inzake het vermoeden van een misstand;
- b. op grond van artikel 4 lid 1 WHk de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders (a) het vermoeden van een misstand melden ten behoeve van een onderzoek, of (b) verzoeken een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop Eigen Haard zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van een melding van een vermoeden van een misstand.

8.2 Aan een verzoek als bedoeld onder 8.1 onder b WHk worden op grond van de WHk eisen gesteld. In het bijzonder wordt erop gewezen dat de afdeling onderzoek op grond van artikel 6 lid 1 WHk geen onderzoek instelt als de medewerker niet eerst een interne melding heeft gedaan, tenzij een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd (onder e.) of Eigen Haard de interne melding van het vermoeden van een misstand naar behoren heeft behandeld (onder f.).