

Klokkenluidersregeling de Alliantie

"Regeling procedure betreffende het omgaan met een vermoeden of aanwijzing van een misstand"

Inleiding

De Alliantie wil in al haar activiteiten hoge normen naleven ten aanzien van transparantie en integriteit. Om deze normen te handhaven moedigt de Alliantie medewerkers, die het vermoeden of aanwijzingen hebben dat er misstanden bestaan binnen de Alliantie, aan om hiervan melding te maken zonder dat zij bang hoeven te zijn voor strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling.

Het zijn meestal de medewerkers zelf die het het eerst in de gaten hebben als er iets mis is binnen de onderneming. De meeste zaken die naar voren gebracht worden zijn relatief onschuldig en kunnen betrekkelijk makkelijk via de gebruikelijke kanalen opgelost worden. Als het echter om meer serieuze zaken gaat, zoals criminele handelingen, financiële misstanden, intimidatie of situaties waarin personeel of derden in gevaar gebracht kunnen worden, kan het voor de medewerker moeilijk zijn om te weten wat hij of zij moet doen en tot wie hij of zij zich moet wenden.

De procedure met betrekking tot de klokkenluidersregeling stelt medewerkers in staat op een vroeg tijdstip melding te doen van vermoedens of aanwijzingen van misstanden en draagt bij aan het adequaat reageren hierop door de Alliantie. Het draagt ook bij tot het voorkomen van misstanden. Van belang hierbij is een open cultuur, waarbij integer handelen en het uiten van kritiek en aanspreken op gedrag gestimuleerd en op prijs gesteld worden.

De klokkenluidersregeling is op het intranet van de Alliantie geplaatst.

Artikel 1

Begrippen en algemene bepalingen

1. Wat is een klokkenluider

Een klokkenluider is een medewerker die een (vermeende) misstand constateert en deze meldt bij zijn/haar werkgever, met het doel dat de werkgever actie onderneemt om de misstand op te lossen.

2. Wie kunnen gebruik maken van de regeling

Medewerkers in dienst van de Alliantie kunnen gebruik maken van de regeling. Dit geldt ook voor medewerkers via een uitzendbureau of detacheringbureau en ZZP'ers die zich verbonden hebben aan de Alliantie.

3. Wat is een misstand

Een vermoeden van misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de onderneming waar betrokkene werkzaam is en waarbij een maatschappelijk belang in het geding is, ondermeer in verband met:

- een (dreigend) strafbaar feit;
- een (dreigende) schending van wet- & regelgeving en beleidsregels;
- het misleiden van justitie;
- een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
- (een dreiging van) bewust onjuist informeren van onder meer publieke organen;
- een (dreiging van) schending van het raamwerk integriteit van de Alliantie;
- een (dreigende) verspilling van maatschappelijk geld;
- (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

4. Wat is een leidinggevende

De functionaris die direct leiding geeft aan de medewerker.

5. Wat is het centraal meldpunt integriteit

Het Centraal Meldpunt Integriteit: is een hiertoe door de bestuurder van de Alliantie in overleg met de (centrale) Ondernemingsraad aangewezen vaste commissie bestaande uit twee vertrouwenspersonen Integriteit, uit de bredere groep van vertrouwenspersonen vanuit de Alliantie. Dit meldpunt is verantwoordelijk voor de uitvoering van het onderzoek naar aanleiding van de melding en rapporteert jaarlijks aan de bestuurder (die vervolgens de OR en de RvC informeert) over de gedane meldingen en de daaruit voortvloeiende resultaten. Het centraal meldpunt kan zich laten adviseren/bijstaan door de concernmanager P&O en/of de conerndirecteur financiën.

Algemene bepalingen

1. De onderhavige regeling is niet bedoeld voor klachten van persoonlijke aard van de medewerker. Dergelijke klachten moeten altijd met de eigen leidinggevende besproken worden of indien daar aanleiding toe is met de vertrouwenspersoon.
2. De medewerker die een melding maakt van (een vermoeden van) een misstand waar hijzelf 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 hijzelf (mede) schuldig is.

Artikel 2

Interne procedure

Interne melding aan leidinggevende, directie of vertrouwenspersoon

1. Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 3, meldt de betrokkene een vermoeden of aanwijzing van een misstand intern bij zijn leidinggevende of, indien hij melding aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht of indien de leidinggevende onvoldoende gehoor geeft aan de melding, bij de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersonen zijn door de Bestuurder van de Alliantie aangewezen. De namen van de vertrouwenspersonen zijn op het intranet van de Alliantie geplaatst.

2. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, schriftelijk vast (zie voorbeeld) en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door betrokkene, die daarvan een afschrift ontvangt. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon draagt er zorg voor dat de melding naar het centraal meldpunt Integriteit wordt gestuurd. Dit meldpunt stelt de directeur van het bedrijfsonderdeel van de Alliantie op de hoogte van een gemeld vermoeden of aanwijzing van een misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is.

3. Indien het vermoeden of de aanwijzing van een misstand de directeur van het eigen bedrijfsonderdeel betreft wordt de misstand door de betrokkene gemeld bij de Bestuurder van de Alliantie (of de vertrouwenspersoon). De Bestuurder zal het vermoeden of de aanwijzing in overeenstemming met artikel 2 afwikkelen.

4. De medewerker die het vermoeden of een aanwijzing van een misstand meldt en degene(n) aan wie het vermoeden of de aanwijzing van een misstand is gemeld, behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de bestuurder wordt geen informatie verschaft aan derden. Bij het verschaffen van informatie zal de naam van de medewerker niet worden genoemd en zal de informatie zodanig worden verstrekt dat de anonimiteit van de medewerker gewaarborgd is.

5. Het centraal meldpunt Integriteit van de Alliantie stuurt binnen 1 week na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging aan betrokkene die een vermoeden of aanwijzing van een misstand heeft gemeld. Een afschrift van deze brief wordt aan de bestuurder gestuurd.

6. Onverwijld wordt door het Centraal Meldpunt een (kort) vooronderzoek ingesteld waarin allereerst wordt beoordeeld of het Centraal Meldpunt bevoegd is en of de melding niet kennelijk ongegrond is. Als het Centraal Meldpunt zich onbevoegd acht dan wel de melding als kennelijk ongegrond kwalificeert, wordt de melding niet verder in behandeling genomen en wordt dat schriftelijk en gemotiveerd door het Centraal Meldpunt bevestigd aan degene die de melding heeft gedaan. Als het Centraal Meldpunt zich wel bevoegd acht en de melding niet als kennelijk ongegrond kwalificeert start het Centraal Meldpunt een feitenonderzoek.

7. Het feitenonderzoek kan op drie manieren worden uitgevoerd.

- a. Door het Centraal Meldpunt Integriteit zelf.
- b. Door de intern accountant of een interne commissie die hiervoor wordt ingesteld (waarbij tevens externe deskundigheid kan worden ingehuurd).
- c. Door een extern bureau.

Het feitenonderzoek wordt uitgevoerd in opdracht van het Centraal Meldpunt. De opdrachtformulering wordt op schrift gesteld. De Bestuurder en de directeur ontvangen hiervan een afschrift. Ook de beschuldigde wordt geïnformeerd van het besluit dat er een feitenonderzoek wordt ingesteld en ontvangt een afschrift van de opdracht.

Het feitenonderzoek leidt tot een rapport van bevindingen. Dit rapport wordt overgedragen aan het centraal meldpunt. Het centraal meldpunt conformeert zich aan de geldende branchecodes van het externe bureau dat de rapportage heeft opgesteld. In overige gevallen bepaalt het centraal meldpunt wie er inzage heeft in de rapportage.

8. Zes weken na dagtekening van de ontvangstbevestiging brengt het centraal meldpunt advies uit aan de directeur van het bedrijfsonderdeel, dan wel de bestuurder als de melding de directeur betreft, over de verder te volgen procedure of over inhoudelijk voorgestelde maatregelen. Het Centraal Meldpunt informeert de melder over het advies dat aan de directeur is gegeven. Het centraal meldpunt kan deze periode eenmalig verlengen met maximaal zes weken.

9. Binnen een periode van drie weken vanaf het moment dat de directeur het advies van het centraal meldpunt heeft ontvangen, wordt de melder door of namens de directeur van het bedrijfsonderdeel schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden of de gemelde aanwijzing van een misstand (dan wel omtrent een verlengingstermijn voor behandeling). Als de melder anoniem wenst te blijven, brengt de directeur (of de bestuurder als het de directeur betreft) het CMI op de hoogte. Het CMI informeert vervolgens de melder.

Daarbij wordt aangegeven of de melding tot stappen heeft geleid, en zo ja tot welke. Indien er misstanden zijn vastgesteld die tot een aangifte bij politie/justitie kunnen leiden dan wordt de bestuurder door de directeur bij de besluitvorming betrokken.

De Bestuurder van de Alliantie en het centraal meldpunt ontvangen een afschrift van het inhoudelijk standpunt van de directeur.

Indien het standpunt niet binnen drie weken kan worden gegeven, kan de afhandeling voor ten hoogste twee weken worden verdaagd. De betrokkene en het centraal meldpunt worden hiervan schriftelijk in kennis gesteld door de directeur van het betreffende bedrijfsonderdeel.

Artikel 3

Externe procedure

Externe melding aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen

1. De medewerker kan een vermoeden of aanwijzing van een misstand melden bij de voorzitter van de Raad van Commissarissen indien:
 - a. hij het niet eens is met het standpunt of de verlengingstermijn voor behandeling zoals bedoeld in artikel 2;
 - b. het vermoeden of de aanwijzing een misstand bij de Bestuurder betreft, of
 - c. er sprake is van een uitzondering als bedoeld in het volgende lid.

2. Een uitzonderingsgrond doet zich voor indien sprake is van:

- acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
- een situatie waarin de medewerker in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen.

3. 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 betrokkene, die daarvan een afschrift ontvangt.

4. Onverwijld wordt door de Voorzitter van de Raad van Commissarissen een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden of aanwijzing van een misstand gestart. Indien het een melding is als bedoeld onder 3.1. b en c wordt eenzelfde procedure gevolgd zoals beschreven bij artikel 2.6 en 2.7 een en ander in overleg met de voorzitter van de RvC.

5. De voorzitter van de Raad van Commissarissen stuurt binnen 1 week na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging aan betrokkene die een vermoeden of aanwijzing van een misstand heeft gemeld.

6. De medewerker die het vermoeden of een aanwijzing van een misstand meldt en degene(n) aan wie het vermoeden of de aanwijzing van een misstand is gemeld, behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de voorzitter van de Raad van Commissarissen wordt geen informatie verschaft aan derden. Bij het verschaffen van informatie zal de naam van de medewerker niet worden genoemd en zal de informatie zodanig worden verstrekt dat de anonimiteit van de medewerker gewaarborgd is.

7. Binnen een periode van zes weken (maximaal te verlengen met nogmaals een periode van zes weken) vanaf het moment van de interne melding wordt de medewerker door of namens de voorzitter van de Raad van Commissarissen schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden of de gemelde aanwijzing van een misstand (dan wel omtrent een verlengingstermijn voor behandeling). Daarbij wordt aangegeven of de melding tot stappen heeft geleid, en zo ja tot welke.

Artikel 4.

Rechtsbescherming

De medewerker die met inachtneming van deze regeling te goeder trouw een vermoeden of aanwijzing van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden daarvan. Represailles tegen de melder worden niet geaccepteerd en zullen leiden tot passende maatregelen.

Anoniem melden is ook mogelijk, op voorwaarde dat sprake is van een concrete beschuldiging gebaseerd op controleerbare feiten.

Artikel 5.

Medewerking management

Ten behoeve van een goede inbedding van deze klokkenluidersregeling van de Alliantie is het noodzakelijk dat het management van ieder bedrijfsonderdeel de volgende activiteiten ontplooit:

- Het management van de Alliantie en haar deelnemingen dient ervoor te zorgen dat deze Klokkenluidersregeling beschikbaar is en bekend is bij alle medewerkers.
- Het management dient alle zaken rondom meldingen van incidenten zeer serieus te nemen, tijdig actie op incidenten te ondernemen en vertrouwelijkheid en zorgvuldigheid te garanderen.
- Het management is, zodra zich een melding voordoet, verplicht volledige medewerking te verlenen aan het onderzoek.

Alle werknemers moeten eenvoudig toegang hebben tot de vertrouwenspersonen. Personen die mondeling hun melding willen doen moeten in staat zijn om de vertrouwenspersonen in vertrouwen te kunnen bezoeken. Externe locaties kunnen hiervoor, indien gewenst, worden gebruikt.

Artikel 6.

Verslaglegging

Jaarlijks wordt, als onderdeel van het sociaal jaarverslag, door het centraal meldpunt een verslag opgemaakt. In dat verslag wordt in geanonimiseerde zin en met inachtneming van de ter zake geldende wettelijke bepalingen gemeld:

- het aantal en de aard van de meldingen van een vermoeden of aanwijzing van een misstand;
- het aantal meldingen dat niet tot een onderzoek heeft geleid;
- het aantal onderzoeken dat is verricht; en
- het aantal adviezen en de aard van de adviezen die zijn uitgebracht.

Dit verslag wordt aan de bestuurder, de Raad van Commissarissen en de Ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.

Slotbepalingen

De regeling wordt binnen twee jaar na inwerkingtreding door de Bestuurder van de Alliantie, met instemming van de Ondernemingsraad, geëvalueerd. De regeling kan door de Bestuurder van de Alliantie worden gewijzigd of ingetrokken, na overleg en instemming met de Ondernemingsraad.

In die gevallen waarin de regeling niet voorziet, beslist de Bestuurder van de Alliantie in overleg met de voorzitter van de Raad van Commissarissen.

De regeling is besproken in de CD, met de OR en met de voorzitter van de Raad van Commissarissen.

mei 2009

=====

Besluitvorming

Besproken en geaccordeerd in conerndirectie/besluit bestuurder op 20 maart 2009

Instemming door de ondernemingsraad op : 4 juni 2009

Definitief vastgesteld door de bestuurder op : 5 juni 2009