



KLOKKENLUIDERREGELING

Zeist, januari 2007

Seyster Veste vindt het belangrijk dat werknemers op een adequate en veilige manier melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden binnen de organisatie. Daarom is een goede en duidelijke regeling van belang. Een regeling maakt het mogelijk dat iedere medewerk(st)er (ernstige) misstanden kan melden, dat alle meldingen serieus en volgens een bepaalde procedure worden behandeld én dat de medewerk(st)er die 'aan de bel trekt' (de klokkenluider) persoonlijk geen negatieve gevolgen van zijn melding ondervindt. De klokkenluiderregeling die Seyster Veste heeft opgesteld sluit aan bij de integriteitscode van Seyster Veste, dat een aantal gedragsregels bevat waaraan medewerk(st)ers van Seyster Veste zich dienen te houden. De klokkenluiderregeling geldt voor alle medewerk(st)ers die bij Seyster Veste werkzaam zijn.

Artikel 1 Definities

1.1 In deze regeling verstaan we onder:

- *Seyster Veste*: Stichting De Seyster Veste en de tot haar behorende werkmaatschappijen
- *Medewerk(st)er*: degene die, al dan niet op basis van een arbeidsovereenkomst, werkzaam is ten behoeve van Seyster Veste en voor wiens werkzaamheden Seyster Veste de verantwoordelijkheid draagt, hieronder begrepen bestuurders, uitzendkrachten, gedetacheerden en andere door Seyster Veste ingehuurde werknemers die in loondienst zijn bij een andere werkgever, maar die werkzaamheden verrichten voor Seyster Veste
- *Leidinggevende*: de functionaris die aan de medewerk(st)er bij diens dagelijkse werkzaamheden direct leiding geeft
- *Vertrouwenspersoon Integriteit*: een Vertrouwenspersoon Integriteit is een hiertoe aangewezen persoon die fungeert als eerste aanspreek- en opvangpunt voor medewerk(st)ers die met onregelmatigheden zijn geconfronteerd. De Vertrouwenspersoon Integriteit is verantwoordelijk voor de uitvoering van onderzoek naar aanleiding van de melding en rapporteert jaarlijks aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen over de gedane meldingen en de daaruit voortvloeiende resultaten

Met ingang van 1 januari 2010 is de heer F. Dimmendaal bereid gevonden de functie van Vertrouwenspersoon Integriteit op zich te nemen.

De heer Dimmendaal is als volgt te bereiken:

F. Dimmendaal

Oude Postweg 212, 3711 AN AUSTERLITZ

Tel. 0343 - 49 10 18 (alleen 's avonds bereikbaar)

e-mail: f.dimmendaal@ziggo.nl

De Vertrouwenspersoon Integriteit is een ander dan de Vertrouwenspersoon Seyster Veste die geconsulteerd kan worden als het gaat om schendingen van de integriteit in de omgang (pesten, seksuele intimidatie, discriminatie, agressie/geweld).

- *Vermoeden van een misstand*: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot Seyster Veste, in geval van:
 - een (dreigend) strafbaar feit, zoals diefstal, corruptie en valsheid in geschrifte;
 - een (dreigende) schending van regels, waaronder interne regels, zoals de integriteitcode
 - een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu
 - (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten; of
 - fraude

Artikel 2 Reglement en reikwijdte

- 2.1 Dit reglement is van toepassing op alle medewerk(st)ers van Seyster Veste en heeft als doel hen, zonder gevaar voor hun rechtspositie, de mogelijkheid te bieden te rapporteren over een (vermoeden van) een misstand van ethische, operationele of financiële aard binnen Seyster Veste.
- 2.2 Het reglement is vastgesteld op 29 mei 2007 en wordt aan alle bestaande en nieuwe medewerk(st)ers van Seyster Veste verstrekt, alsmede op de intranetsite en internetsite van Seyster Veste geplaatst.

Artikel 3 Algemene bepalingen

- 3.1 Van iedere medewerk(st)er wordt verwacht dat hij/zij melding maakt van een (vermoeden van) een misstand. De meldende medewerk(st)er heeft recht op een vertrouwelijke behandeling van zijn persoonsgegevens. In artikel 4 van deze regeling is de procedure opgenomen waarin de waarborging van de vertrouwelijkheid van de persoonsgegevens is vermeld.
- 3.2 De onderhavige regeling is niet bedoeld voor klachten van persoonlijke aard van de medewerk(st)ers. Dergelijke klachten moeten altijd met de eigen leidinggevende besproken worden of indien daar aanleiding toe is met de Vertrouwenspersoon Seyster Veste.
- 3.3 De medewerk(st)er die een melding maakt van (een vermoeden van) een misstand dient te goeder trouw te handelen.
- 3.4 De medewerk(st)er die een melding maakt van (een vermoeden van) een misstand dient niet uit persoonlijk gewin te handelen.
- 3.5 Indien sprake is van bewust gedane valse meldingen wordt een sanctie opgelegd.
- 3.6 De medewerk(st)er die een melding maakt van (een vermoeden van) een 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 medewerk(st)er zelf melding heeft gemaakt van de misstand waaraan hij/zij (mede) schuldig is.

Artikel 4 Procedure

- 4.1 De medewerk(st)er meldt een (vermoeden van) een misstand in eerste instantie bij zijn/haar leidinggevende. Indien de omstandigheden dit niet mogelijk maken of indien de leidinggevende onvoldoende gehoor geeft aan de melding kan een (vermoeden van) een misstand worden gemeld bij de Vertrouwenspersoon Integriteit.
- 4.2 Het indienen van een melding of het melden van (een vermoeden van) een misstand kan, naast een schriftelijke indiening, in eerste instantie ook mondeling plaatsvinden.
- 4.3 Het indienen van een officiële melding gebeurt echter uiteindelijk altijd schriftelijk aan de Vertrouwenspersoon Integriteit.

- 4.4 Degene aan wie (een vermoeden van) een misstand is gemeld, legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de medewerk(st)er, die daarvan een afschrift ontvangt.
- 4.5 Indien de melding door de werknemer alleen plaats heeft bij de leidinggevende, draagt deze er zorg voor dat de Vertrouwenspersoon Integriteit direct op de hoogte wordt gesteld van een gemeld (vermoeden van een) misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is en dat de Vertrouwenspersoon Integriteit een afschrift van de vastlegging ontvangt. De Vertrouwenspersoon Integriteit stuurt een ontvangstbevestiging aan de medewerk(st)er die (een vermoeden van) een misstand heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding aan de leidinggevende.
- 4.6 Indien de melding door de werknemer alleen plaats heeft bij de Vertrouwenspersoon, stuurt deze een ontvangstbevestiging aan de medewerk(st)er die (een vermoeden van) een misstand heeft gemeld.
- 4.7 De directie wordt door de Vertrouwenspersoon Integriteit op de hoogte gesteld van de melding. De directie informeert de Raad van Commissarissen. Indien de melding een directielid of lid van de Raad van Commissarissen betreft, wordt de voorzitter van de Raad van Commissarissen van Seyster Veste op de hoogte gesteld.
- 4.8 De melder kan zijn melding rapporteren aan de directie als de Vertrouwenspersoon Integriteit zelf onderwerp van melding is.
- 4.9 Onverwijld na ontvangst van een melding van (een vermoeden) van een misstand door de Vertrouwenspersoon Integriteit zal deze een onderzoek starten.
- 4.10 Van een melding wordt een meldingsdossier aangelegd. De Vertrouwenspersoon Integriteit 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 Integriteit toegang heeft tot deze gegevens.
- 4.11 De medewerk(st)er die de misstand meldt en degene aan wie de misstand is gemeld, behandelen de melding vertrouwelijk. De identificatiegegevens van de medewerk(st)er worden niet meegenomen in de communicatie naar derden. Hiertoe wordt gewerkt met een geanonimiseerd 'zaaknummer'.
- 4.12 De communicatie over de misstand wordt zodanig geobjectiveerd, dat de identiteit van de melder niet uit de informatie kan worden afgeleid.
- 4.13 Na een termijn van (uiterlijk) vier weken waarin het vooronderzoek heeft plaatsgevonden, zal de Vertrouwenspersoon Integriteit de directie en/of de voorzitter van de Raad van Commissarissen adviseren de melding terzijde te leggen als uit zijn/haar onderzoek geen grond blijkt voor de melding.
- 4.14 De Vertrouwenspersoon Integriteit zal de melding, als het vooronderzoek serieuze indicaties geeft van mogelijk schending van interne of externe regelgeving of andere onregelmatigheden, rapporteren aan de directie en/of voorzitter van de Raad van Commissarissen. In de rapportage worden de redenen voor verder onderzoek uiteengezet. De Vertrouwenspersoon Integriteit beslist hoe het onderzoek uitgevoerd dient te worden (externe onderzoekscommissie, interne onderzoekscommissie of een combinatie), na raadpleging van de leidinggevende of de directie als de betrokken leidinggevende onderdeel is van het onderzoek.
- 4.15 De melder zal eveneens op de hoogte worden gesteld van de acties die worden ondernomen.
- 4.16 Het onderzoek en de afwikkeling van een dergelijk incident dient te worden uitgevoerd door een onderzoekscommissie, in een periode van acht weken.

- 4.17 Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de medewerk(st)er door de Vertrouwenspersoon Integriteit hiervan schriftelijk in kennis gesteld en aangegeven binnen welke termijn hij/zij een standpunt tegemoet kan zien.
- 4.18 De melder ontvangt, gedurende het onderzoek, algemene informatie over de voortgang van het onderzoek, tenzij de melder daar geen prijs op stelt of dit nadelig is voor de melder of het vooronderzoek, of tenzij er andere geronde redenen zijn om de melder niet te informeren. Als er andere gronden zijn om de melder niet te informeren, dient dit schriftelijk met reden omkleed, aan de melder te worden medegedeeld door de Vertrouwenspersoon Integriteit.

Artikel 5 Standpunt

- 5.1 De onderzoekscommissie, zoals beschreven in 4.14, beraadslaagt en beslist achter gesloten deuren over het advies.
- 5.2 De onderzoekscommissie rapporteert haar bevindingen schriftelijk aan de directie en/of de voorzitter van de Raad van Commissarissen. Daarbij wordt aangegeven welke stappen tot het advies hebben geleid.
- 5.3 De onderzoekscommissie stelt de melder op de hoogte van het feit dat zij haar bevindingen c.q. haar advies aan de directie en/of de voorzitter van de Raad van Commissarissen heeft gezonden.

Artikel 6 Rechtsbescherming

- 6.1 De medewerk(st)er die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld en die te goeder trouw is, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden. Hetzelfde geldt voor degene waar de melding betrekking op heeft tot het moment waarop het tegendeel is bewezen.
- 6.2 Represailles van collega's ten opzichte van de melder, als gevolg van het melden, worden door Seyster Veste niet geaccepteerd en zullen te allen tijde leiden tot sancties. Zolang de medewerk(st)er niet anders te kennen geeft, wordt de door hem/haar gewenste anonimiteit gerespecteerd overeenkomstig de procedure, zoals verwoord in artikel 4.

Artikel 7 Slotbepalingen

- 9.1 De meldingsdossiers die ongegrond zijn verklaard worden aan het eind van het boekjaar vernietigd. Overige meldingsdossiers worden vernietigd na interne afhandeling of nadat (extern) de rechtsgang is doorlopen.
- 9.2 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/haar verdediging voor te bereiden.
- 9.3 De regeling wordt binnen vier jaar na inwerkingtreding door de directie en de Raad van Commissarissen, met instemming van de Ondernemingsraad, geëvalueerd.
- 9.4 De regeling kan door de directie en de Raad van Commissarissen worden gewijzigd of ingetrokken, na overleg met de Vertrouwenspersoon.
- 9.5 In die gevallen waarin de regeling niet voorziet, beslist de directie, tenzij het de directie betreft, dan beslist de Raad van Commissarissen

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2010.

Nb.

Anoniem melden is ook mogelijk, op voorwaarde dat sprake is van een concrete beschuldiging gebaseerd op controleerbare feiten. Een anonieme melding zal niet anders worden behandeld dan een melding waarvan de afzender bekend is. De werkwijze waarvoor in het klokkenluidereglement is gekozen, maakt het echter onmogelijk om – zonder dat de naam van de medewerk(st)er / afzender bekend is – de authenticiteit van de melding vast te stellen. De voorkeur gaat derhalve uit naar niet-anonieme meldingen.