

Klokkenluidersregeling Arduin

Arduin vindt het belangrijk dat medewerkers op een adequate en veilige manier melding kunnen doen van (vermoedens van) misstanden binnen de organisatie. Daarom is een duidelijke regeling van belang.

Deze regeling maakt het mogelijk dat iedere medewerker in vertrouwen (vermoedens van) misstanden kan melden, dat meldingen volgens een zorgvuldige procedure worden behandeld en dat de medewerker die “de klok luidt” geen negatieve gevolgen van zijn of haar melding ondervindt.

Deze regeling sluit aan bij de geldende gedragscode Medewerkers Arduin.

Definities

Medewerk(st)er: degene, die al dan niet op basis van een arbeidsovereenkomst, werkzaam is ten behoeve van Arduin en voor wiens werkzaamheden Arduin verantwoordelijkheid draagt, hieronder begrepen bestuurders, uitzendkrachten, stagiaires, gedetacheerden, en andere door Arduin ingehuurde medewerkers die in loondienst zijn bij een andere werkgever maar die werkzaamheden verrichten voor Arduin.

Vertrouwenspersoon:

Een hiertoe door de Raad van Bestuur in overleg met de ondernemingsraad aangewezen medewerker en/of externe persoon. De vertrouwenspersoon fungeert als eerste aanspreek- en opvangpunt voor medewerkers die met onregelmatigheden zijn geconfronteerd of hier een vermoeden van hebben. De vertrouwenspersoon kan gevraagd en ongevraagd advies verstrekken op het gebied van integriteit.

Centraal Meldpunt: Een hiertoe door de Raad van Bestuur van Arduin in overleg met de Ondernemingsraad aangewezen persoon. Dit meldpunt is verantwoordelijk voor de uitvoering van het onderzoek naar aanleiding van de melding en rapporteert jaarlijks aan de Raad van Bestuur over de gedane meldingen en de daaruit vloeiende resultaten.

(Vermoeden van) misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot Arduin in verband met:

- * Een (dreigend) strafbaar feit
- * Een (dreigende) schending van wet- en regelgeving
- * Een schending van binnen Arduin geldende gedragsregels (zoals de gedragscode)
- * Een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid, veiligheid of het milieu
- * Een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen
- * Het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over bovengenoemde feiten

Procedure

Arduin hecht aan een transparante en open wijze van communiceren. Ook vindt Arduin het belangrijk dat medewerkers en management zo veel als mogelijk elkaar aanspreken op niet gewenst of niet integer gedrag.

Managers spelen hierin een belangrijke rol, zij stimuleren het dat medewerkers elkaar aanspreken op een constructieve wijze.

Vanuit dit uitgangspunt gaat Arduin ervan uit dat een medewerker niet integer gedrag of handelen aan de orde stelt bij de medewerker die dit gedrag of handelen laat zien. Is dit niet mogelijk of wenselijk, dan stelt de medewerker de situatie aan de orde bij zijn manager. Samen kan dan bekeken worden wat de beste reactie of aanpak is. Tevens kan de medewerker zich te alle tijden wenden tot de vertrouwenspersoon, voor advies of ondersteuning.

Indien een medewerker, na gebruik te hebben gemaakt van (één van) de hiervoor genoemde gespreksmogelijkheden, besluit om een formele melding te doen van een (vermoeden van) misstand, dan dient de volgende procedure gevolgd te worden.

1. De medewerker meldt een (vermoeden van) misstand bij het Centraal Meldpunt.
De melding geschiedt bij voorkeur schriftelijk en dient gemotiveerd te worden.
Anonieme meldingen worden niet in behandeling genomen.
2. Het Centraal Meldpunt bevestigt de melding schriftelijk aan de medewerker.
3. Het Centraal meldpunt informeert de Raad van Bestuur.
4. Betreft de melding een lid van Raad van Bestuur dan informeert het Centraal Meldpunt niet de Raad van Bestuur maar de voorzitter van de Raad van Toezicht. De hierna beschreven procedure is dan ook van toepassing (zie hierna punten 5-10), doch waar Raad van Bestuur staat dient dan voorzitter van de Raad van Toezicht te worden gelezen.
5. Het Centraal Meldpunt stelt een (kort) vooronderzoek in 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, brengt het Centraal Meldpunt advies uit aan de Raad van Bestuur over de verder te volgen procedure. Het Centraal Meldpunt stuurt een kopie van het advies aan de medewerker.
6. De Raad van Bestuur neemt een besluit op basis van het advies van het Centraal Meldpunt en informeert het Centraal Meldpunt over het genomen besluit.
7. Het Centraal Meldpunt informeert de medewerker schriftelijk over het door de Raad van Bestuur genomen besluit.
8. Indien besloten is tot een vervolgonderzoek, bepaalt het Centraal meldpunt hoe dit onderzoek verloopt. Het Centraal meldpunt kan de melding zelf verder onderzoeken (interne onderzoekscommissie). Indien de aard van het onderzoek dat noodzakelijk maakt, kan het Centraal Meldpunt ook besluiten om voor het onderzoek gebruik te maken van een externe persoon of commissie. Tenzij de aard of inhoud van het onderzoek dat niet

- toelaat, dient het binnen 8 weken nadat de Raad van Bestuur besloten heeft tot het instellen ervan, te zijn afgerond.
9. De onderzoekscommissie rapporteert aan het Centraal Meldpunt. Op basis van deze rapportage adviseert het Centraal Meldpunt opnieuw de Raad van Bestuur. Een kopie van het aan de Raad van Bestuur verzonden advies wordt door het Centraal Meldpunt aan de medewerker gestuurd.
 10. De Raad van Bestuur neemt binnen twee weken na ontvangst van het nieuwe advies een besluit en informeert het Centraal Meldpunt over dit besluit. Het Centraal Meldpunt stelt de medewerker schriftelijk van dit besluit op de hoogte.

Rechtsbescherming

De medewerker die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling te goeder trouw een (vermoeden van) misstand heeft gemeld, wordt hierdoor op geen enkele wijze in zijn of haar positie benadeeld.

Indien een medewerker van mening is dat hij of zij in weerwil van het hiervoor beschrevene in zijn of haar positie benadeeld wordt, kan hij of zij zich wenden tot de Raad van Bestuur (of tot de voorzitter van de Raad van Toezicht als het een lid van de Raad van Bestuur betreft.)

In het kader van het onderzoek kan het Centraal Meldpunt andere medewerkers van Arduin horen.

Van die medewerkers wordt in beginsel verwacht dat zij aan dat onderzoek hun medewerking verlenen, tenzij zij gerechtvaardigde gronden hebben om te menen dat hun belangen door het verlenen van medewerking kunnen worden geschaad. Deze medewerkers kunnen zich hierbij door een derde laten bijstaan.

Registratie en rapportage

Van een melding wordt een meldingsdossier aangelegd door het Centraal Meldpunt. Alle registraties en dossiers worden in een beveiligde omgeving bewaard. Identificatiegegevens van de medewerker (melder) worden op een zodanige wijze bewaard, dat alleen het Centraal Meldpunt toegang heeft tot deze gegevens.

Jaarlijks sturen het Centraal Meldpunt en de vertrouwenspersoon een (geanonimiseerde) rapportage aan de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht. Het Centraal Meldpunt meldt het aantal ontvangen meldingen en het aantal en de aard van de verstrekte adviezen, de Vertrouwenspersoon meldt het aantal contacten en de aard van de contacten.

De afgewikkelde dossiers van het Centraal Meldpunt worden na 5 jaar vernietigd.

Overige bepalingen

Deze regeling treedt in werking op 27 juli 2009