

Meldingsprocedure bij (het vermoeden van) misstanden

(bij een (dreigend) strafbaar feit, (dreigende) schending van wet- en regelgeving, gevaar voor de volksgezondheid enz)

Inhoudsopgave

Inleiding.....	2
Waarom de Meldingsprocedure	2
Voor wie is de Meldingsprocedure.....	2
Vertrouwenspersoon	2
Bescherming dankzij de meldingsregeling.....	2
Wat is een misstand	3
Melding bij (vermoedens van) misstanden.....	3
Voorbeelden	3
Bij wie meld je een misstand	4
Hoe meld je een misstand?.....	4
Vertrouwelijkheid.....	4
Rechten genoemde personen in melding.....	5
Bewaartermijnen.....	5
Misbruik van de meldingsprocedure.....	5

Inleiding

Binnen de Thunnissen Groep (bestaande uit Thunnissen, Van Braam Innesma en Holleman Santpoort) willen we medewerkers een werkomgeving bieden, waarin ruimte is voor initiatief en ondernemerschap. Binnen onze cultuur hechten we veel waarde aan samenwerken, openheid, verantwoordelijkheid en integriteit.

Als er sprake is van een eventueel vermoeden van een misstand binnen onze organisatie, vinden wij het van belang dat dit besproken wordt en dat medewerkers op adequate en veilige wijze hiervan melding moeten kunnen doen. Een dergelijke melding heeft geen gevolgen voor de (positie van de) melder, mits de melding volgens de hiervoor opgestelde procedure heeft plaatsgevonden. De procedure en de uit de melding voortvloeiende acties staan hieronder aangegeven.

In de open cultuur waar wij voor staan, is het wenselijk om elkaar altijd eerst onderling aan te spreken op (ongewenst) gedrag. In situaties waarin dit niet mogelijk of gewenst is kan een (vermoeden van een) misstand worden gemeld bij een leidinggevende, een (staf)manager of de betreffende directeur.

Om medewerkers van Thunnissen, VBM en Holleman de mogelijkheid te geven misstanden te melden hebben wij deze Meldingsprocedure opgesteld (ook wel klokkenluidersregeling genoemd). De meest recente versie van deze regeling is gepubliceerd op het Yammer en op de website van Thunnissen en VBM/Holleman.

Waarom de Meldingsprocedure

We hebben natuurlijk al de Gedragscode (zie personeelshandboek), waarin we afspraken rondom integriteit hebben vastgelegd. Daarnaast kun je altijd bij je leidinggevende, een (staf)manager of een directielid terecht als je een vermoeden hebt dat er iets mis is. Maar er kunnen desondanks zaken zijn waar je je niet goed raad mee weet. Zaken die voor jouw gevoel of feitelijk niet in de haak zijn.

Het melden van (vermoeden van) een misstand wordt niet gezien als klikken of een gebrek aan loyaliteit. Integendeel, als bedrijf krijgen we hierdoor de mogelijkheid om verantwoordelijkheid te nemen voor het oplossen van de misstand of het voorkomen daarvan.

Voor wie is de Meldingsprocedure

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

Vertrouwenspersoon

Bij het vermoeden van een misstand kan de medewerker een vertrouwenspersoon vragen om informatie, advies en ondersteuning, of daadwerkelijk een melding doen.

De directie heeft [Richard Treur](#) tot [Toezichthouder/ interne vertrouwenspersoon](#) benoemd.

Ook kan de medewerker contact opnemen met het Huis van Klokkenluiders (kijk op <https://huisvoorklokkenluiders.nl/>) voor informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Bescherming dankzij de Meldingsprocedure

In de Meldingsprocedure staat dat iedereen die een misstand bij Thunnissen vermoedt, deze kan melden bij een toezichthouder/vertrouwenspersoon. De Meldingsprocedure 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 van de misstand.

Wat is een misstand

Onder een misstand verstaan we 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 Thunnissen, dat binnen Thunnissen het maatschappelijk belang in het geding is vanwege:

- 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 overheidsgeld;
- (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze bovengenoemde onderwerpen.

Dat betekent dus dat je een misstand kunt constateren binnen je eigen afdeling maar ook bij een andere afdeling. Het vermoeden van een misstand moet voortvloeien uit de kennis die de werknemer of ingehuurde medewerker dan wel externe medewerker bij Thunnissen of in samenwerking met Thunnissen heeft opgedaan.

Melding bij (vermoeden van) misstanden

Iedere melding van een vermoeden van een misstand wordt serieus onderzocht. Daaruit zal blijken of het feit of de situatie ernstig genoeg is om tot actie over te gaan. Een medewerker met een vermoeden van een misstand zal in beginsel eerst een interne melding moeten doen bij de werkgever. Na de afhandeling van de interne melding, kan de melder besluiten een externe melding te doen. Bij Thunnissen is hiervoor de voorzitter van de Raad van Commissarissen, dhr. F.E. Baud beschikbaar, maar dat kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders zijn.

Van een melder wordt niet verwacht dat hij of zij bewijst dat een vermoeden van Misstand waar is, maar de melder moet wel in staat zijn om aan te tonen dat er voldoende gronden zijn om redelijkerwijs aan te nemen dat er iets mis is, en voldoende feiten, namen en data noemen om het gewenste onderzoek te kunnen doen naar het vermoeden van Misstand.

De Meldingsprocedure is niet bedoeld voor klachten van persoonlijke aard in relatie tot het eigen functioneren. Die klachten kan je met je leidinggevende bespreken of met Personeelszaken.

Voorbeelden

Hieronder staan enkele voorbeelden van mogelijke misstanden die je via de Meldingsprocedure kunt melden:

Mogelijke fraude 1

Je denkt zeker te weten dat Hans, een collega op de afdeling Debiteurenmanagement, geld wegsluist naar zijn privérekening. Je meldt dit met behulp van de Meldingsprocedure.

Mogelijke fraude 2

Jaap 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 Meldingsprocedure de handelwijze van Jaap melden bij de vertrouwenspersoon. Jij wordt door de regeling beschermd.

Mogelijke fraude 3

Al het afval op de bouwplaatsen dient te worden ingezameld. Je verdenkt collega Michel van het (zonder toestemming) meenemen van stukken afval. Je meldt dit conform de meldingsprocedure.

Bij wie meld je een misstand

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

In eerste instantie bespreek je (het vermoeden van een misstand) indien mogelijk mondeling of schriftelijk met de betreffende collega zelf en daarna zijn leidinggevende.

Als dit niet kan, is het advies om de zaak op te nemen met één van bedrijfsleiders of contact op te nemen met de interne Toezichthouder/vertrouwenspersoon van Thunnissen (Richard Treur).

In alle gevallen wordt de Toezichthouder zo spoedig mogelijk op de hoogte gesteld.

Deze legt de melding, voorzien van de datum waarop deze is ontvangen, schriftelijk vast en laat de vastlegging voor akkoord tekenen door de melder. De melder ontvangt een afschrift van de melding.

De toezichthouder informeert de overige directieleden onmiddellijk.

Indien de melding de Toezichthouder zelf of een lid van de directie betreft, kan de melding worden gedaan bij de Voorzitter van de Raad van Commissarissen.

Ook indien de melder anoniem een melding wil doen, kan hij zich rechtstreeks wenden tot de Voorzitter van de Raad van Commissarissen.

De toezichthouder of de Voorzitter van de Raad van Commissarissen zal onmiddellijk een opdracht geven tot een onderzoek naar het vermoeden van Misstand. Hiervoor wordt een onderzoekscommissie aangewezen. De leden hiervan zijn niet in verband te brengen met de gemelde misstand.

De melder van een niet anonieme melding wordt binnen 8 weken op de hoogte gesteld over de uitkomsten dan wel de voortgang van het onderzoek.

Hoe meld je een misstand?

Het is mogelijk om een vermoeden van een misstand per telefoon, mail, brief of persoonlijk te melden bij één van de bovenvermelde personen.

Als je een misstand zou willen melden bij de Voorzitter van de Raad van Commissarissen, kan dat via het mailadres: RvC@thunnissen.nl.

Vertrouwelijkheid

Alle meldingen en de daarmee samenhangende informatie wordt vertrouwelijk behandeld. De privacy van zowel de melder als de beschuldigde(n) zullen worden beschermd. Bij het verwerken van persoonlijke data zijn de regels voor gegevensbescherming van toepassing. Medewerkers krijgen uitsluitend toegang indien dit noodzakelijk is voor het onderzoek. Daarbij zijn zij gehouden aan een geheimhoudingsplicht. Indien de melder expliciet verzoekt in het onderzoek anoniem te blijven, dient hij zich te realiseren dat dit beperkingen kan hebben voor het onderzoek.

Zowel wanneer de melding bij de toezichthouder/vertrouwenspersoon anoniem of niet anoniem is, 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 als de melding volgens de richtlijn wordt gedaan. Je kunt hierdoor niet ontslagen worden of op een andere wijze benadeeld worden.

Er zijn uitzonderingen op grond waarvan de bescherming van (de identiteit van) de melder niet kan worden gegarandeerd:

- Er is sprake van een melding met kwade opzet
- Met het doen van de melding wordt een misdrijf begaan (zoals een ernstig dreigement, aanzetten tot haat of serieuze discriminatie)
- De melding gaat over een misdrijf waarbij de melder betrokken is

Rechten genoemde personen in melding

De in de melding genoemde personen worden zo mogelijk op het moment van vastlegging op de hoogte gesteld dat van hen persoonsgegevens worden verwerkt. Zolang dit voor het veiligstellen van bewijsmateriaal of voor het doen van onderzoek noodzakelijk is, kan het inlichten van deze personen tijdelijk worden opgeschort. Gemeld wordt welke feiten hem/haar ten laste zijn gelegd, aan wie deze persoonsgegevens zijn of worden medegedeeld en hoe hij/zij de desbetreffende persoonsgegevens kan inzien en zo nodig rectificeren.

Bewaartermijnen

De verwerking van gegevens van een ongegronde melding wordt onmiddellijk gestaakt en de betreffende gegevens worden verwijderd.

Misbruik van de Meldingsprocedure

Misbruik van de mogelijkheid om een Vermoeden van Misstand te melden wordt niet getolereerd en kan mogelijk leiden tot arbeidsvoorwaardelijke en/of disciplinaire maatregelen. Thunnissen wenst geen situaties te accepteren waarbij een medewerker doelbewust een Melding van een Vermoeden van Misstand doet, waarvan hij of zij weet – of zou behoren te weten – dat deze Melding van een Vermoeden van Misstand niet juist is. Bij een aantoonbaar opzettelijk ongegronde Melding van een Vermoeden van Misstand zal tot arbeidsvoorwaardelijke en/of disciplinaire sancties tegen de Melder worden overgegaan.