

# Klokkenluidersregeling en integriteitscode



Status	definitief
Instemming ondernemingsraad Compæen	2 juni 2020
Goedkeuring managementteam Compæen	8 juni 2020
Ter informatie in de auditcommissie Compæen	11 juni 2020
Ter informatie in de raad van commissarissen Compæen	25 juni 2020
Vastgesteld door directeur-bestuurder Compæen	25 juni 2020
Versie	1.0
Datum	3 juni 2020

## Klokkenluidersregeling Woningstichting Compaen 2020

### Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
  - a. **werknemer**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht<sup>1</sup>;
  - b. **werkgever: Woningstichting Compaen**, hierna te noemen Compaen, welke krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
  - c. **vermoeden van een misstand**: het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
    1. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden<sup>2</sup>, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
    2. het maatschappelijk belang<sup>3</sup> in het geding is bij de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een:
      - i. (dreigend) strafbaar feit;
      - ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid;
      - iii. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen;
      - iv. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu;
      - v. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
      - vi. een (dreigende) verspilling van maatschappelijk geld.Bovenstaande opsomming is niet limitatief.
  - d. **vermoeden van een integriteitsschending**: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
  - e. **adviseur**: een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand (bij Compaen is dit *intern* de controller en *extern* de vertrouwenspersoon);
  - f. **vertrouwenspersoon**: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren (bij Compaen is dit de heer Jan Landeweerd van de Arbo Unie (mkbasics.nl));

---

<sup>1</sup> Onder werknemer die 'anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten of hebben verricht' vallen in ieder geval zzp'ers, stagiaires en vrijwilligers. Deze regeling geldt op grond van de wet HvK niet alleen voor werknemers van de werkgever die de regeling heeft vastgesteld, maar ook voor werknemers van een andere organisatie die door hun werk met de organisatie van deze werkgever in aanraking zijn gekomen. Dit kunnen uitzendkrachten of gedetacheerden zijn, maar bijvoorbeeld ook consultants, werklieden, schoonmakers, etc. In deze regeling wordt met werknemer telkens op beide typen werknemer bedoeld.

<sup>2</sup> Het vermoeden van een misstand moet gebaseerd zijn op redelijke gronden. Dat betekent dat de melder niet hoeft te bewijzen dat sprake is van een misstand, maar hij moet zijn vermoeden wel enigszins kunnen onderbouwen. Het vermoeden moet voldoende concreet zijn en zijn gebaseerd op eigen waarneming of documenten (bijvoorbeeld e-mails, verslagen, brieven, foto's, etc.). Verhalen van horen zeggen zijn bijvoorbeeld niet voldoende.

<sup>3</sup> Wanneer bij een misstand het maatschappelijk belang in het geding is, kan niet in zijn algemeenheid worden gezegd en zal van geval tot geval moeten worden bekeken. Het gaat hier in principe om situaties die het niveau van een of enkele persoonlijke gevallen overstijgen, bijvoorbeeld doordat sprake is van een zekere mate van ernst of omvang of van een structureel karakter.

- g. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkenluiders;
  - h. **melding:** de melding van een vermoeden van een misstand of integriteitsschending op grond van deze regeling;
  - i. **melder:** de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
  - j. **hoogste leidinggevende:** de directeur-bestuurder;
  - k. **hoogste verantwoordelijke:** de raad van commissarissen;
  - l. **onderzoekers:** degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
  - m. **externe instantie:** het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties (MIW) van de Autoriteit Woningcorporaties;
  - n. **externe derde:** iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen oplossen of doen oplossen;
  - o. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet Huis voor Klokkenluiders;
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

#### **Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer**

1. Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een integriteitsschending en/of onregelmatigheid en/of misstand.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een integriteitsschending en/of onregelmatigheid en/of misstand.
3. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een integriteitsschending en/of onregelmatigheid en/of misstand.

#### **Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever**

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of integriteitsschending binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding<sup>4</sup> doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende”.
2. De werknemer kan het vermoeden van een misstand of integriteitsschending binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de hoogste leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.

#### **Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie**

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie van de werkgever hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij de hoogst verantwoordelijke doen.

---

<sup>4</sup> Het doen van een melding is vormvrij en kan zowel mondeling als schriftelijk worden gedaan.

2. De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de hoogst leidinggevende.

#### **Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling**

1. De werkgever zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij de werkgever, een andere organisatie, een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 of een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in art. 14 lid 3.<sup>5</sup>
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval<sup>6</sup> verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
  - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
  - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
  - c. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
  - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
  - e. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,
  - f. de opgelegde benoeming in een andere functie;
  - g. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
  - h. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
  - i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
  - j. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
  - k. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
  - l. het onthouden van promotiekansen;
  - m. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten.
  - n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
  - o. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
3. Van benadeling als bedoeld in lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
4. Indien de werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
5. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
  - a. het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;
  - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;

---

<sup>5</sup> Het zorgen voor een goede bescherming van de melder tegen benadeling is een van de basisvoorwaarden voor het goed en zorgvuldig omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

<sup>6</sup> Deze lijst is niet-limitatief.

- c. het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder, op welke wijze dan ook geformuleerd;
  - d. het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.
6. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

#### **Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder**

1. De op de voet van artikel 9 lid 6 aangewezen vertrouwenspersoon bespreekt onverwijld, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.
2. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

#### **Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling**

1. De werkgever zal de adviseur die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
2. De werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De werkgever zal de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. De werkgever zal de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
5. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
6. De werkgever zal een werknemer niet benadelen in verband met het door hem aan de onderzoekers verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.
7. Op benadeling van de in lid 1 t/m 6 bedoelde personen is artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder**

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. Indien het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.
4. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

## **Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding**

1. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling bij een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling via de vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze vertrouwenspersoon, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de hoogste leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.
4. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de hoogst leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan de hoogst verantwoordelijke binnen de organisatie van de werkgever. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “de Raad van Commissarissen” te worden gelezen.
5. De hoogste 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.
6. Na ontvangst van de melding wijst de hoogste leidinggevende, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

## **Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever**

1. De hoogste leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:
  - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
  - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
2. Indien de hoogste leidinggevende besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de hoogste leidinggevende 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 misstand of onregelmatigheid.
3. De hoogste leidinggevende beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de hoogste leidinggevende de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan<sup>7</sup>.
4. De hoogste leidinggevende 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 misstand of onregelmatigheid.
5. De hoogste leidinggevende informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De hoogst leidinggevende stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

---

<sup>7</sup> Bij de afweging of daar sprake van is, zal de werkgever moeten meewegen:

- dat de melder een gerechtvaardigd belang heeft om na te kunnen gaan of de kennisgeving aan de externe instantie goed en zorgvuldig geschiedt, en
- dat de melder een geheimhoudingsplicht heeft tegenover de werkgever en de werkgever van de melder mag verwachten dat hij met alle gegevens en documenten die verband houden met de melding zorgvuldig omgaat.

6. De hoogste leidinggevende informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een externe instantie zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

#### **Artikel 11. De uitvoering van het onderzoek**

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
5. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

#### **Artikel 12. Standpunt van de werkgever**

1. De hoogste leidinggevende informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de hoogste leidinggevende de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalfweken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder op grond van lid 1 t/m 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

#### **Artikel 13. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever**

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid of misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 10 t/m 13 van overeenkomstige toepassing.

3. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

#### **Artikel 14. Externe melding**

Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen indien:

- a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 12 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
  - b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 12 lid 1 of lid 2.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
    - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
    - b. een redelijk vermoeden dat de hoogste verantwoordelijke binnen de organisatie van de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
    - c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
    - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
    - e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
    - f. een plicht tot directe externe melding.
  3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
    - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
    - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
    - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders.

#### **Artikel 15. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder**

1. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan de hoogste leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 10 t/m 13 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 7 lid 1 t/m 6 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
4. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

#### **Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie**

1. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling intern wordt gepubliceerd en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.



2. De hoogste leidinggevende 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 misstanden en onregelmatigheden 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.
3. De hoogste leidinggevende 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.
4. De hoogste leidinggevende stelt de ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De hoogste leidinggevende draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.

#### **Artikel 17. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling**

1. Deze regeling treedt in werking op **1 juli 2020**.
2. Deze regeling wordt aangehaald als **Klokkenluidersregeling Woningstichting Compaen 2020**.
3. De **Klokkenluidersregeling 2017** wordt ingetrokken.

## **Integriteits- en gedragscode Woningstichting Compaen 2020**

### **1. Inleiding**

Woningstichting Compaen (hierna: Compaen) hecht als maatschappelijk ondernemer veel waarde aan integriteit. We leggen verantwoording af aan de omgeving en willen ons op transparante wijze kunnen verantwoorden over ons handelen. Al onze huurders, medewerkers en zakelijke relaties moeten kunnen vertrouwen op onze organisatie en iedereen die hierin een rol speelt. Wij gaan ervan uit dat iedereen zijn of haar werk naar eer en geweten verricht. Deze integriteits- en gedragscode geeft handvatten en gedragsregels die houvast bieden om integer te handelen en ongewenst gedrag te voorkomen. Deze code is geen uitputtend overzicht van juridische voorschriften en spelregels, maar biedt een kader om in concrete gevallen de juiste beslissing te nemen.

### **2. Handvatten en gedragsregels**

Vertrouwen, respect en transparantie, eerlijkheid en betrouwbaarheid vormen de basis voor integer werken bij Compaen. Die basis is zichtbaar in ons gedrag. Maar wat betekent dat concreet voor ons dagelijkse werk? Wat kan wel? En wat kan niet? De belangrijkste spelregels op het gebied van gedrag zijn vastgelegd in deze algemene integriteits- en gedragscode aan de hand van de volgende categorieën:

1. Omgaan met klanten, belanghouders en elkaar.
2. Omgaan met (de schijn van) belangenverstremming.
3. Omgaan met incidenten.

Deze regels gelden voor alle medewerkers van Compaen, inclusief de ingehuurde medewerkers. Verder geldt de integriteits- en gedragscode ook in de relatie van medewerkers van Compaen met klanten en belanghouders.

#### **2.1. Omgaan met klanten, belanghouders en elkaar**

De richtlijnen zijn als volgt.

1. Wij gaan respectvol met elkaar om, zonder elkaar te kwetsen of lastig te vallen.
2. Wij geven het goede voorbeeld. Elke medewerker van Compaen heeft een voorbeeldfunctie in het in de praktijk brengen van voorbeeldgedrag. Zowel naar collega's als naar buiten toe.
3. Iedere vorm van hinder, discriminatie of pesten – al dan niet met opzet, direct of indirect, fysiek of verbaal – is ongewenst. Ongewenst gedrag door medewerkers, klanten, leveranciers of andere relaties wordt niet getolereerd. Ongewenst gedrag is een breed begrip en staat onder andere voor gedrag waarin er sprake is van (seksuele) intimidatie, agressie en geweld.
  - Bij seksuele intimidatie gaat het om elke seksueel getinte vorm van aandacht.
  - Bij agressie en geweld wordt iemand psychisch of fysiek lastiggevallen, bedreigd, aangevallen op de werkplek of via correspondentie (zoals e-mail) en/of ongewenst benaderd bij de uitoefening van werkzaamheden.
  - Ongewenst gedrag kan ook voorkomen in een minder expliciete vorm, zoals negeren, intimideren of andere vormen van psychische druk uitoefenen. Intimidatie of pesten kan betrekking hebben op onderwerpen als levensovertuiging, godsdienst, etnische afkomst, psychische of lichamelijke handicaps of seksuele geaardheid.
4. Wij spreken elkaar aan op ongewenst of ongepast gedrag. Praten *met* elkaar in plaats van *over* elkaar. Wellicht realiseert iemand zich niet welk effect grensoverschrijdend gedrag kan hebben bij de ander en welke schade wordt aangericht. Erover praten met de desbetreffende persoon is vaak een goed middel om tot een oplossing te komen. Dat klinkt eenvoudig, maar soms verbetert de situatie niet nadat je iemand kenbaar hebt gemaakt wat je van diens gedrag vindt. Soms is er ook een reden waardoor aanspreken heel erg moeilijk is of zelfs onmogelijk lijkt. Dergelijke problemen zullen dan in principe met de eigen leidinggevende besproken worden

om samen te kijken naar een oplossing. Ook kan ervoor gekozen worden om contact op te nemen met P&O of de externe vertrouwenspersoon.

## **2.2. Omgaan met (de schijn van) belangenverstremgeling**

De richtlijnen zijn als volgt.

### **2.2.1. Geschenkenregeling**

1. Wij mogen alle geschenken met een waarde tot € 50 accepteren. Deze geschenken moeten worden ingeleverd bij de directiesecretaresse. Verdeling vindt plaats tijdens de eindejaarsverdeling. Niet-houdbare producten mogen binnen Compaen verdeeld worden.
2. Geld en geschenken met een waarde van meer dan € 50 accepteren wij niet. Wij melden deze wel bij de leidinggevende. Dit vanwege de communicatie naar de gever.
3. Een uitnodiging voor een evenement op datum melden wij bij de leidinggevende. De leidinggevende beslist of wij mogen deelnemen (bij een persoonlijke uitnodiging) of dat de uitnodiging op de afdeling verloot wordt.
4. Een uitnodiging voor bijvoorbeeld een productpresentatie, een beursbezoek of een workshop met een scholings-, relatie- of netwerkaspect melden wij bij de leidinggevende en nemen we pas aan na toestemming van de leidinggevende. De uitnodiging wordt beoordeeld op o.a. waarde, persoonlijke relatie met gever en belang voor de organisatie.

### **2.2.2. Nevenwerkzaamheden**

Voor het verrichten van nevenfuncties, zowel betaald als onbetaald, gelden de richtlijnen uit de [cao Woondiensten](#) (artikel 2.5.) Het verrichten van nevenfuncties is toegestaan, tenzij sprake is van concurrentie, overbelasting, strijdige belangen of een nadelige invloed op het functioneren binnen Compaen. Vooraf dient schriftelijk toestemming te zijn gevraagd. Bestuurlijke nevenfuncties (ook als ze onbetaald zijn) kunnen leiden tot tegenstrijdige belangen. Daarom moeten die vooraf bij de leidinggevende worden gemeld. Het is mogelijk dat de medewerker zich vervolgens uit de nevenfunctie terug moet trekken.

### **2.2.3. Onterecht bevoordelen van bekenden**

1. Wij bevoordelen geen familie, vrienden of andere relaties. Transacties en diensten verlenen alleen op zakelijke gronden. Wij zijn transparant in onze manier van werken en vermijden elke schijn van bevoordeling. Een dossier van familie, vrienden, of andere relaties wordt bij de leidinggevende gemeld. Hij/zij bepaalt wie deze dossiers behandelt.
2. Familiebanden en vriendschappelijke relaties zijn binnen Compaen geen belemmering, tenzij problemen kunnen ontstaan bij de invulling van functies.

## **2.3. Omgaan met incidenten**

Incidenten die betrekking hebben op de omgang met elkaar of belangverstremgeling kunnen intern gemeld worden bij de leidinggevende of bij de controller. Ook kan ervoor gekozen worden om contact op te nemen met de externe vertrouwenspersoon. Hij kan de drempel voor het aanklaarten van problemen verlagen, kan moreel ondersteunen, bemiddelen, en/of de weg wijzen naar de klachtencommissie en/of instanties die de klacht in behandeling kunnen nemen.

De vertrouwenspersoon voor medewerkers van Compaen is de heer Jan Landeweerd (telefoonnummer 06 525 024 26 en e-mailadres [jan.landeweerd@arbounie.nl](mailto:jan.landeweerd@arbounie.nl)).

Voor het melden van incidenten die betrekking hebben op het vermoeden van een misstand van onderstaande aard is de klokkenluidersregeling van toepassing. Het gaat dan om een vermoeden van een misstand in verband met:

1. een (dreigend) strafbaar feit;
2. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid;
3. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen;

4. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu;
5. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
6. een (dreigende) verspilling van maatschappelijk geld.

**Tot slot**

Integer handelen kan in iedere situatie verschillen en onze keuzes kunnen daarin ook anders zijn; we passen maatwerk toe als de situatie daar om vraagt. Het is daarom van belang dat wij steeds weer met elkaar in gesprek blijven, elkaar aanspreken, scherp blijven en stilstaan bij voorbeeldgedrag. In team- en werkoverleggen en interne communicatie geven wij hier aandacht aan.

In algemene zin geldt 'Bij twijfel niet inhalen' en 'Ga met elkaar in gesprek'. Als het nodig is, betrekken we onze leidinggevende in het gesprek. Niet-integer gedrag kan leiden tot maatregelen. Er is geen uitputtende lijst te geven van welke gevolgen bij welke overtreding van toepassing zijn. De leidinggevende kan op basis van de aard en de ernst van de overtreding tot verschillende maatregelen overgaan.