

Klokkenluidersregeling

Dit document beschrijft het beleid dat Borrie geformuleerd heeft om medewerkers te ondersteunen die aandacht vragen voor vermeende misstanden binnen Borrie en de procedure die daarbij gevolgd dient te worden (ook wel aangeduid als klokkenluiderregeling). Voor externe doeleinden is de klokkenluiderregeling tevens van toepassing. In dit verband kan de term medewerker/medewerkers als klokkenluider worden vervangen door de term persoon/personen.

Inhoud

Klokkenluidersregeling	1
1. Beleid	1
2. Achtergrond	1
3. Het standpunt van Borrie	1
4. Doel en toepassingsgebied van de procedure	2
5. Bescherming	2
6. Het melden van vermeende misstanden	3
7. De reactie van Borrie	3

1. *Beleid*

- a. Borrie wil in al zijn activiteiten hoge normen naleven ten aanzien van openheid, fatsoen en integriteit. Om deze normen te handhaven moedigt Borrie medewerkers, die het vermoeden hebben dat er ernstige misstanden bestaan binnen de organisatie, aan om hiervan melding te maken zonder dat zij bang hoeven te zijn voor strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling.
- b. Vermeende ernstige misstanden omvatten alle activiteiten van Borrie of medewerkers van Borrie die inbreuk maken op:
 - i. Wetten of regels
 - ii. Het Borrie handboek Vaktechniek
 - iii. Het Borrie handboek kwaliteit

2. *Achtergrond*

- a. De overheid is tot het inzicht gekomen dat medewerkers zich soms zorgen maken over wat er bij hen op het werk gebeurt zonder dat zij dat durven melden. Om bescherming te bieden aan individuele werknemers die misstanden vermoeden en dat wel melden wordt ondernemingen opgedragen klokkenluiderregelingen op te stellen. Dit gebeurt via wetten, regels en gedragscodes.
- b. Het bestuur draagt er zorg voor dat werknemers zonder gevaar voor hun rechtspositie de mogelijkheid hebben te rapporteren over vermeende onregelmatigheden van algemene, operationele en financiële aard binnen de organisatie aan de voorzitter van het dagelijks bestuur of aan een door hem aangewezen functionaris. Vermeende onregelmatigheden die het functioneren van bestuurders betreffen worden gerapporteerd aan de voorzitter van de partnerraad.
- c. Meldingen over mogelijke misstanden zijn niet beperkt tot fraude, diefstal of corruptie maar bestrijken een veel groter gebied, waartoe ook gedrag behoort dat niet strookt met het Borrie handboek Vaktechniek. De meldingen kunnen betrekking hebben op misstanden uit het verleden of het heden, of op het risico dat dergelijke misstanden in de toekomst plaats zullen vinden. Deze procedures zijn bedoeld om medewerkers aan te moedigen snel intern aan de bel te trekken en er zo voor zorg te dragen dat misstanden worden voorkomen of rechtgezet worden.
- d. Borrie stimuleert zijn medewerkers om, waar dat mogelijk is, collega's aan te spreken op gedrag waarmee zij deze wet- en regelgeving, het Borrie handboek Vaktechniek of het handboek kwaliteit overtreden of zouden kunnen overtreden. Als een gesprek over dergelijk gedrag niet mogelijk is, wordt de medewerker aangespoord het gedrag intern te melden; pas als interne melding onmogelijk blijkt, kan de medewerker overwegen zijn of haar bezorgdheid buiten de organisatie kenbaar te maken.

3. *Het standpunt van Borrie*

- a. Borrie heeft een gedragscode opgesteld dat is opgenomen in het handboek Vaktechniek. Dit vormt de basis voor de keuzes die gemaakt worden en bepalen de wijze waarop Borrie haar

activiteiten uitvoert. Het handboek Vaktechniek geldt voor elke Borrie medewerker. Daarnaast voldoet Borrie aan de wetten en regels die relevant zijn voor de organisatie en de medewerkers. Borrie spant zich in om alle vormen van non-compliance, fraude, diefstal en corruptie te voorkomen, te vermijden, te ontdekken en te onderzoeken.

- b. Borrie beseft dat het vaak de medewerkers zelf zijn die het eerst in de gaten hebben als er iets mis is binnen de organisatie. Medewerkers kunnen echter huiverig zijn om daarover te praten omdat zij hun collega's niet af willen vallen of uit angst voor strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling.
- c. Borrie is zich ervan bewust dat de meeste zaken die naar voren worden gebracht relatief onschuldig zijn en betrekkelijk makkelijk via de normale kanalen opgelost kunnen worden. Als het echter om meer serieuze zaken gaat, en in het bijzonder als er sprake is van ernstige misstanden zoals criminele handelingen of financiële misstanden, of van situatie waarin personeel, mensen buiten Borrie of het milieu in gevaar worden gebracht, 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 om deze zaken te melden.
- d. Borrie wil hierbij duidelijk maken dat medewerkers met dergelijke ernstige zaken naar voren kunnen komen zonder dat zij bang hoeven zijn voor strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling. Daarmee wil Borrie medewerkers aanmoedigen om aan de bel te trekken, zodat het management maatregelen kan nemen om onacceptabel gedrag dat schadelijk is voor medewerkers, mensen buiten Borrie, het milieu of Borrie zelf te voorkomen of te stoppen.
- e. Deze procedure is ingevoerd om medewerkers in staat te stellen op een vroeg tijdstip melding te kunnen doen van vermoedens van misstanden.

4. Doel en toepassingsgebied van de procedure

- a. Het doel van deze procedure is medewerkers van Borrie de mogelijkheden te bieden om misstanden of vermoedens daarvan te melden en adequate opvolging te geven aan de gedane meldingen, het management in staat te stellen op een vroeg tijdstip geïnformeerd te worden over misstanden, de medewerkers duidelijk te maken dat zij niet bang hoeven te zijn voor strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling als zij te goeder trouw in overeenstemming met deze procedure vermoedens van misstanden melden en bij te dragen tot de ontwikkeling van een cultuur die gekenmerkt wordt door openheid, aanspreekbaarheid en integriteit.
- b. Deze procedure staat los van en vormt een aanvulling op andere, meer specifieke bestaande of toekomstige klachtenprocedures binnen Borrie. Medewerkers die een klacht willen indienen met betrekking tot hun werk, of een andere klacht waarvoor een meer specifieke procedure bestaat, dienen gebruik te maken van die specifieke procedure.

5. Bescherming

- a. Borrie zal geen strafmaatregelen nemen tegen of oneerlijke behandeling toestaan van medewerkers die te goeder trouw hun bezorgdheid uitspreken over bepaalde zaken en zal waar nodig maatregelen nemen om het personeel hiertegen te beschermen.
- b. Borrie begrijpt dat sommige medewerkers er de voorkeur aan geven dat de meldingen in het kader van deze procedure vertrouwelijk behandeld worden. De meldingen zullen daarom met de grootst mogelijke mate van vertrouwelijkheid behandeld worden. De identiteit van medewerkers die volgens deze procedure vermeende misstanden melden zal door Borrie geheim gehouden worden. In sommige gevallen zal het echter vanzelf duidelijk zijn wie de melder is, kan het onderzoek ertoe leiden dat er een verklaring moet worden afgelegd, of wordt de betrokkene gevraagd om bewijsmateriaal te verschaffen. In dergelijke gevallen, waarin het achterhalen van de waarheid belemmerd zou worden door volledige vertrouwelijkheid, kan Borrie geen volledige vertrouwelijkheid garanderen tegenover degene die vermoedens van misstanden meldt.
- c. Borrie wil anonieme meldingen vermijden, want anonimiteit kan het onderzoek naar de vermeende misstanden ernstig bemoeilijken. Als een medewerker echter van mening is dat er geen andere mogelijkheid is dan een anonieme melding, dan zal deze melding op gepaste wijze behandeld worden.
- d. Borrie stimuleert zijn medewerkers om te goeder trouw melding te maken van vermoedens van misstanden. Als echter na onderzoek blijkt dat een melding niet bevestigd kan worden of onterecht is, zullen er geen maatregelen worden genomen tegen medewerkers die deze zaken te goeder trouw hebben aangekaart.

- e. Een onderzoek is echter een kostbaar, tijdrovend en potentieel beschadigend proces. Als beschuldigingen kwaadwillig en niet op feiten gebaseerd blijken te zijn, kan Borrie gepaste maatregelen nemen tegen medewerkers die dergelijke kwaadwillige beschuldigingen uiten.

6. *Het melden van vermeende misstanden*

- a. Normaal gesproken dienen vermoedens van misstanden gemeld te worden aan de betrokken externe accountant, die de zaak bekijkt en een oplossing zoekt. Als een medewerker om een bepaalde reden niet bij de betrokken terech kan, dan kan hij zich rechtstreeks wenden tot klokkenluider@borrie.nl.
- b. De vermeende misstanden dienen met de achtergrond, de geschiedenis en de reden voor de melding worden aangegeven, samen met namen, data, plaatsen en zoveel mogelijk andere informatie.
- c. Van medewerkers wordt niet verwacht dat ze kunnen aantonen dat wat zij beweren waar is. Zij moeten echter wel aan kunnen tonen dat er voldoende aanleiding is voor een redelijk vermoeden dat er iets mis is.
- d. Medewerkers worden aangemoedigd om de vermeende misstanden in een zo vroeg mogelijk stadium te melden, zodat er tijdig maatregelen genomen kunnen worden.

7. *De reactie van Borrie*

- a. Borrie zal de medewerker die de vermeende misstand gemeld heeft voor een eerste interviewen om betrokkene te verzekeren dat betrokkene niet bang hoeft te zijn voor strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling, om vast te stellen of er behoefte bestaat aan vertrouwelijke afhandeling en uitleggen in hoeverre dit mogelijk is, om na te gaan of de betrokkene een mondelinge of een schriftelijke verklaring wil afleggen, en om aan de hand van dit gesprek een kort verslag te schrijven waarmee beide partijen akkoord gaan.
- b. Borrie zal vastleggen dat er een vermeende misstand heeft plaatsgevonden.
- c. Borrie zal ervoor zorgdragen dat het dagelijks bestuur en de compliance officer op de hoogte worden gebracht van de melding en van de kernpunten daarvan. De naam van de betrokkene wordt indien gewenst geheim gehouden.
- d. Als de melding betrekking heeft op een lid van het dagelijks bestuur brengt Borrie de partnerraad op de hoogte.
- e. Sommige zaken kunnen worden opgelost door af te spreken dat er maatregelen worden genomen, zonder dat een onderzoek noodzakelijk is. Als het gaat om zaken waarvoor specifieke procedures bestaan (zoals klachtenprocedures), zullen deze normaal gesproken via deze procedures afgehandeld worden.
- f. Het dagelijks bestuur zal op basis van de eerste beoordeling besluiten of verdere maatregelen, zoals een volledig onderzoek, noodzakelijk zijn en zo ja welke maatregelen dat zijn.
- g. Het kan noodzakelijk zijn dat er een nader gesprek plaatsvindt tussen degene(n) die het onderzoek uitvoert/uitvoeren en degene die de melding heeft verricht, bijvoorbeeld omdat een verdere uitleg of aanvullende informatie wenselijk is.
- h. Van alle meldingen die worden ontvangen krijgen de afzender binnen 10 werkdagen een schriftelijke bevestiging.
- i. In deze bevestiging zal, waar mogelijk, worden aangegeven hoe men de zaak denkt af te handelen, of er al een onderzoek heeft plaats gevonden, of er verder onderzoek plaats gaat vinden en zo nee, waarom niet, en de verwachte termijn waarop de melding wordt afgehandeld.
- j. Indien het dagelijks bestuur besluit dat er een onderzoek noodzakelijk is, zal het soort onderzoek afhankelijk zijn van de aard van de vermeende misstand. De melding kan intern worden onderzocht, doorverwezen worden naar een externe onderzoeker en/of doorverwezen worden naar de politie.
- k. Borrie beseft dat degene die een vermeende misstand aankaart er zeker van moet kunnen zijn dat de melding op de juiste wijze wordt geadresseerd. Daarom worden, voor zover dat binnen de wettelijke beperkingen mogelijk is, medewerkers die een melding indienen tijdens het onderzoek op de hoogte gehouden van de voortgang en worden ze ook op de hoogte gebracht van de resultaten van het onderzoek.