

## Klokkenluidersregeling Talis

Talis vindt het belangrijk dat medewerkers, wel of niet in vaste dienst, op adequate en veilige wijze melding kunnen doen (van eventuele vermoedens) van misstanden in de organisatie. Daarom is een goede en duidelijke regeling van belang. Deze regeling is een uitwerking van de Integriteitcode van Talis en beschrijft de wijze waarop werknemers (het vermoeden van) een misstand kunnen melden en op welke bescherming zij kunnen rekenen. In deze regeling wordt verstaan onder 'de corporatie': Stichting Talis en haar (klein-) dochterbedrijven.

### Wanneer is er sprake van een misstand?

#### *Artikel 1*

Bij misstanden gaat het om een -op redelijke gronden gebaseerd- vermoeden van:

- een (dreigend) strafbaar feit
- (dreigende) schending van wetten en/of regels
- (dreiging van) bewust onjuist verstrekken van informatie binnen of buiten de organisatie
- (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over bovengenoemde feiten.

In alle gevallen gaat het om een feit of situatie waarbij het maatschappelijk- en/of bedrijfsbelang in het geding is.

### Hoe kan (een vermoeden van) een misstand worden gemeld?

#### *Artikel 2*

1. Een werknemer meldt een vermoeden van een misstand intern bij de directeur-bestuurder. Als een werknemer melding aan de directeur-bestuurder niet wenselijk vindt, kan de vertrouwenspersoon die door de directeur-bestuurder is aangesteld worden benaderd. Het is ook mogelijk om bij beiden een melding te doen. Een uitzondering voor deze meldingsprocedure wordt beschreven in artikel 3 lid 1. Het is wenselijk van deze uitzonderingssituatie kennis te nemen.
2. De directeur-bestuurder of de vertrouwenspersoon legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, schriftelijk vast. De werknemer ontvangt hiervan een afschrift en tekent voor akkoord.
3. Als de werknemer een melding van (een vermoeden van) een misstand alleen bij de vertrouwenspersoon meldt, verstrekt de vertrouwenspersoon zo spoedig mogelijk een geanonimiseerde versie van de melding aan de directeur-bestuurder. In deze melding is ook de datum van ontvangst van de melding vermeld.
4. De directeur-bestuurder zorgt er voor dat een onderzoek naar de melding direct wordt gestart. De

directeur-bestuurder informeert de voorzitter van de RvT hierover.

5. De werknemer die het vermoeden van een misstand meldt en degene(n) aan wie het vermoeden van de misstand is gemeld behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de directeur-bestuurder wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of buiten de corporatie. Bij het verschaffen van informatie wordt de naam van de werknemer niet genoemd. De informatie wordt zodanig verstrekt dat de anonimiteit van de werknemer zo goed mogelijk gewaarborgd is.
6. Binnen een periode van acht weken, vanaf het moment van de interne melding, wordt de werknemer door de directeur-bestuurder of eventueel via de vertrouwenspersoon, schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt over het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven óf, en zo ja, tot welke stappen de melding heeft geleid.
7. Als het niet mogelijk is om binnen acht weken met een standpunt te komen, wordt de werknemer door de directeur-bestuurder, eventueel via de vertrouwenspersoon, geïnformeerd en wordt aangegeven binnen welke termijn de werknemer een standpunt kan verwachten.

### **Wanneer melden aan de voorzitter van de Raad van Toezicht?**

#### *Artikel 3*

1. De werknemer meldt (het vermoeden van) een misstand bij de voorzitter van de Raad van Toezicht, als:
  - a. de werknemer het niet eens is met het standpunt zoals bedoeld in artikel 2 lid 6 en 7;
  - b. de werknemer geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn van 8 weken (zoals beschreven in artikel 2 lid 6 en 7);
  - c. de periode bedoeld in artikel 2 lid 7 gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is en de werknemer hiertegen, al dan niet via de vertrouwenspersoon, bezwaar heeft gemaakt bij de directeur-bestuurder. De directeur-bestuurder heeft hierop niet een kortere, redelijke termijn aangegeven;
  - d. de directeur-bestuurder (mogelijk) betrokken is bij een (vermoeden van een) misstand;
  - e. er sprake is van een uitzonderingsgrond zoals bedoeld in artikel 3 lid 2.
2. Een uitzonderingsgrond als bedoeld in het vorige lid onder e doet zich voor, als er sprake is van:
  - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
  - b. een situatie waarin de werknemer in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen bij het maken van een interne melding;
  - c. een eerdere interne melding over dezelfde misstand, die volgens de gebruikelijke procedure is gemeld, de misstand niet heeft weggenomen.
3. De voorzitter van de Raad van Toezicht legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, schriftelijk vast. De werknemer ontvangt hiervan een afschrift en tekent voor akkoord.
4. De voorzitter van de Raad van Toezicht stuurt aan de werknemer die het vermoeden van een misstand heeft gemeld een ontvangstbevestiging.

5. Direct wordt een onderzoek gestart naar het vermoeden van een misstand.
6. De werknemer die het vermoeden van een misstand meldt en degene aan wie het vermoeden van de misstand is gemeld behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de voorzitter van de Raad van Toezicht wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of buiten de corporatie. Bij het verschaffen van informatie wordt de naam van de werknemer niet genoemd. De informatie wordt zo verstrekt dat de anonimiteit van de werknemer zo goed mogelijk gewaarborgd is.
7. De werknemer wordt door of namens de voorzitter van de Raad van Toezicht binnen een periode van acht weken, vanaf het moment van de melding aan de voorzitter van de Raad van Toezicht, schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt over het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
8. Als het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de werknemer hierover door of namens de voorzitter van de Raad van Toezicht geïnformeerd en wordt aangegeven binnen welke termijn de werknemer een standpunt kan verwachten.

### **Is er rechtsbescherming geregeld?**

#### *Artikel 4*

Het bestuur draagt er zorg voor dat de (ex)melder als gevolg van de door hem overeenkomstig deze regeling gedane melding geen nadelige gevolgen ondervindt in zijn (rechts)positie, functie-uitoefening, arbeidsomstandigheden, loopbaanontwikkeling en bejegening binnen de organisatie. Deze bescherming geldt in ieder geval gedurende een periode van drie jaar vanaf de datum van de gedane melding.

### **Inwerkingtreding**

#### *Artikel 5*

Deze regeling treedt in werking per datum van plaatsing.